ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hilbert, Christoph; Mytzek, Ralf

Working Paper

Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs

WZB Discussion Paper, No. FS I 02-211

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hilbert, Christoph; Mytzek, Ralf (2002) : Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs, WZB Discussion Paper, No. FS I 02-211, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/43936

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

discussion paper

FS I 02 – 211

Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs

Christoph Hilbert[1)], Ralf Mytzek
unter Mitarbeit von Michael Neugart und Janine Leschke

November 2002
ISSN Nr. 1011-9523

e-mail: chilbert@gmx.net
mytzek@wz-berlin.de
neugart@wz-berlin.de
janine@wz-berlin.de

Das Diskussionpapier basiert auf einer Arbeit zur Kommission "Moderne Dienstleistungen und Arbeitsmarkt" (Hartz-Kommission)

1) Christoph Hilbert, Diplom-Volkswirt, wissenschaftlicher Kooperationspartner, Berlin

ZITIERWEISE/CITATION

Christoph Hilbert, Ralf Mytzek
unter Mitarbeit von Michael Neugart und Janine Leschke

Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs

Discussion Paper FS I 02 - 211
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2002

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and Employment

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Research Unit:
Labour Market Policy and Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: http://www.wz-berlin.de

Zusammenfassung

Fasst man bisherige Evaluationsstudien von Qualifizierungsmaßnahmen zusammen, zeigt sich bei den Beschäftigungseffekten ein uneinheitliches Bild. Erfahrungen zeigen jedoch, dass mit einer systematischen Beobachtung des Qualifikationsbedarfs auf regionaler Ebene die Ergebnisse verbessert werden können. Hier setzt der vorliegende Bericht an: Es wird die Frage gestellt, inwiefern regionale Analysen des Qualifikationsbedarfs zu mehr Effizienz in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik einerseits, zu einem besseren Matching am Arbeitsmarkt andererseits beitragen können. Es wird ein Vorschlag entwickelt, wie systematische Analysen, auch unter der Berücksichtigung von Kosteneffizienzaspekten, gestaltet werden sollten. Im Zentrum der Betrachtung stehen dabei sowohl methodische als auch institutionelle Aspekte zur Schaffung einer regionalisierten Informationsbasis. Vorgeschlagen wird eine Kombination aus quantitativen Prognosen und qualitativen Partialanalysen, die auf vorhandene regionale Netzwerke aufbaut und die Basis für eine zielgerichtete, integrierte regionale Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Strukturpolitik darstellt.

Das Diskussionspapier basiert auf einer Arbeit zur Kommission „Moderne Dienstleistungen und Arbeitsmarkt“ (Hartz-Kommission) im Rahmen des Teilprojekts „Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Arbeitsmarktforschung“.

Abstract

The results concerning evaluation studies of training measures are contradictory. The majority of impact analyses give an inconsistent picture about the employment effects. Some empirical analyses show that the systematic monitoring of qualification needs on the regional level can lead to better results. This is the starting point of this report: The question is to what extent the analysis of regional qualification needs contribute to a more efficient vocational education and training system on the one hand, and to a better matching in the labour market one the other hand. A proposal is developed on how the systematic analyses could be organized - also under consideration of cost-effectiveness. The focus of the report lies in methodological as well as in institutional aspects of developing a regional information base. A combination of quantitative forecasts and qualitative partial analysis is suggested. This system is meant to be integrated into existing regional networks to support a target-oriented, integrated regional labour market, training and structural policy.

The discussion paper is based on a contribution to the Reform Commission “Modern Services and Labour Market” (the so called Hartz-Commission) of the German Federal Labour Office (BMA).

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsmarktinformationen: Entscheidungsgrundlage für eine effektivere Arbeitsmarktpolitik **1**

2. Was können Prognosen leisten – Möglichkeiten und Grenzen verschiedener Verfahren **3**

3. Erfahrungen und Ansätze in internationaler Perspektive **6**

3.1 Innovative Ansätze mit strukturellen Defiziten in Deutschland 6

3.2 Unabhängige Observatorien als Herzstück regionaler Arbeitsmarktpolitik in Frankreich 13

3.3 Kanada: Marktkonforme Information im regionalen Arbeitsmarkt 14

3.4 Finnland: Vielversprechende Ansätze ohne ausgereifte Struktur 16

3.5 Großbritannien: Langjährige Prognoseerfahrung und innovative Regionalentwicklung 18

4. Teilaspekte eines Systems regionaler Qualifikationsprognosen in Deutschland **20**

4.1 Einheitliche, jedoch weitgehend unabhängige Durchführung mittelfristiger, regionaler Prognosen 21

4.2 Systematische Einbindung von Partialstudien in ein koordiniertes System von Regionalprognosen 22

4.3 Regionale Bedarfsanalysen als Element regionaler Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik 23

4.4 Weiterentwicklung und Verbesserung der quantitativen Datengrundlage 24

4.5 Nationales Forum für Arbeitsmarktprognosen mit regionalem Schwerpunkt 26

4.6 Bereitstellung der Ergebnisse in einem benutzerfreundlichen, onlinebasierten Informationssystem 28

5. Fazit **28**

Literatur **31**

1. Arbeitsmarktinformationen: Entscheidungsgrundlage für eine effektivere Arbeitsmarktpolitik

Die Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Wiedereingliederung Arbeitsloser über Investition in Humankapital ist für Deutschland nur unzureichend erforscht. Ein Grund hierfür kann in der schwierigen Datenlage gesehen werden. Fasst man die bisherigen Ergebnisse von Wirkungsanalysen zusammen, so zeigt ein Großteil keine positiven Beschäftigungseffekte für Deutschland. Aber auch internationale Ergebnisse, etwa für die Schweiz, Frankreich, Großbritannien, Schweden oder Belgien, lassen keine eindeutigen Ergebnisse für oder gegen Qualifizierungsmaßnahmen erkennen.[1] Zu vermuten ist, dass die positive Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen durch eine Abstimmung der Arbeitsangebotsseite mit der Nachfrageseite erhöht werden kann. Insofern ist eine regionale Qualifizierungspolitik, die spezifische Wirtschaftsstrukturen und insbesondere die regionale Arbeitsnachfrage berücksichtigt, im Hinblick auf Wiedereingliederungsquoten und Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse positiv zu bewerten.[2]

In den vergangen Jahrzehnten wurden immer wieder sowohl Fachkräftemängel als auch sogenannte „Akademikerschwemmen“ beobachtet. Wiederkehrende Fehlentwicklungen sind dabei nicht auf Deutschland oder bestimmte Berufsgruppen beschränkt. Internationale Studien führen diese sogenannten „Schweinezyklen“ auf die Erwartungsbildung der Akteure zurück, die vergangenheitsorientierte Informationen zur Entscheidung für oder gegen eine Aus- oder Weiterbildung verwenden.[3] Die Fortschreibung zurückliegender Entwicklungen ohne Berücksichtigung der zukünftigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation führt dann regelmäßig zum Arbeitsmarkt-Mismatch. Durch die Bereitstellung handlungsrelevanter Informationen über zu erwartende Arbeitsmarktentwicklungen können derartige Zyklen geglättet werden.

Durch die Einbindung von Prognosen in den Entscheidungsprozess könnten nicht nur Kosten, die auf Grund von Kapazitätsengpässen oder Unterauslastung von Bildungsinstitutionen und Unternehmen entstehen, eingespart werden. Über eine Effizienzerhöhung der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch eine arbeitsmarktkonforme Gestaltung könnten zusätzlich Kosten reduziert werden. Durch die öffentliche Bereitstellung der Ergebnisse in adäquater Form besteht außerdem die Möglichkeit, kostspieligen individuellen Fehlentscheidungen vorzubeugen.

---

[1] Vgl. hierzu Rabe (2000), Fitzenberger, Speckesser (2000), Schmid, Speckesser, Hilbert (2001) sowie Steiner, Hagen (2002).

[2] Martin (2000), Schömann, O'Connell (2002).

[3] Für einen Überblick siehe Freeman (1986), neuere Ergebnisse liefern Borghans, de Grip, Heijke (1996), und Neugart (2000).

Eine Reihe von OECD-Ländern erstellen zum Teil seit mehreren Jahrzehnten regelmäßig Arbeitsmarktprognosen mit einem Zeithorizont von fünf bis zehn Jahren. Die Voraussagen beziehen sich auf mögliche Trends in der Nachfrage nach und dem Angebot an Qualifikationen und Berufen. Innerhalb dieser Qualifikationsbedarfsprognosen gewinnen regionale Komponenten der wirtschaftlichen Entwicklung seit einigen Jahren mehr und mehr an Bedeutung.[4] Ein zweiter Bereich von Qualifikationsprognosen mit einem starken regionalen Schwerpunkt, der insbesondere in den 90er Jahren unter anderem durch die Schwerpunktsetzung der Regionalförderung in der EU zunehmend an Gewicht gewonnen hat, besteht aus vielfältigen sektoral und regional orientierten Partialanalysen, die teilweise mit dem Aufbau regionaler Netzwerke unterschiedlicher Akteure verbunden sind. So ist zum Beispiel mit der Förderung im 4. Rahmenprogramm des ESF eine kaum überschaubare Anzahl von Projekten und Arbeiten in den Mitgliedstaaten – sowohl auf nationaler, wie auf regionaler Ebene – entstanden.[5]

Die vorliegende Studie untersucht, in welcher Form die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs einen Beitrag zu mehr Effizienz am Arbeitsmarkt und einer Erhöhung der Effektivität von Weiterbildungsmaßnahmen leisten kann und wie die Umsetzung des Qualifikationsbedarfs für eine flächendeckende Anwendung in Deutschland aussehen könnte. Zu prüfen ist erstens, ob durch eine systematische Einbeziehung der Ergebnisse mittelfristiger Arbeitsmarktprognosen in die Arbeitsmarktpolitik die Wirkungskraft arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erhöht werden kann. Zweitens gilt es darzulegen, welche Voraussetzungen notwendig sind, um mit der Bereitstellung von Informationen über zu erwartende Beschäftigungschancen in bestimmten Berufsgruppen und Regionen die Aus- und Weiterbildungsentscheidungen von Individuen unterstützen zu können und so durch Vermeiden von Fehlinvestitionen in Humankapital präventiv gegen Mismatch am Arbeitsmarkt vorgehen zu können.

Der Bericht gliedert sich in drei Teile: im ersten Teil werden methodische Aspekte näher beleuchtet. Dabei wird auf die Leistungsfähigkeit, aber auch auf die Grenzen der verschiedenen Verfahren eingegangen. Im zweiten Teil zeigen wir innovative Ansätze aus Deutschland und anderen OECD-Ländern. Aufbauend auf diesen beiden Abschnitten wird im dritten Teil eine Empfehlung für einen flächendeckenden, effizienten und langfristig erfolgversprechenden Analyserahmen entwickelt. Auf eine detaillierte Darstellung technischer Aspekte der Verfahren wird an dieser Stelle verzichtet. Hierzu finden sich im Anhang Hinweise auf einschlägige Literatur.

---

[4] Laan (1996), Wilson (2001), Hilbert, Haak, Schömann (2000), Gülker, Hilbert, Schömann (2000) sowie in einer aktualisierten und erweiterten Version Neugart, Schömann (2002). Für einen Überblick der Arbeiten des IAB vgl. Kleinhenz (2002).

[5] Eine detailliertere Darstellung findet sich u.a. in Sellin (1998) sowie in Strietska-Illina (2000).

2. Was können Prognosen leisten – Möglichkeiten und Grenzen verschiedener Verfahren

Über viele Jahre wurden Qualifikationsprognosen als wenig notwendig und nützlich betrachtet. Auch heute noch stehen sie zum Teil stark in der Kritik. Ein wichtiger Grund ist sicherlich, dass – insbesondere in den frühen Ansätzen der 60er Jahre den Prognosen eine rein mechanistische Planungsfunktion zugeschrieben wurde.[6] Dazu sind Prognosen jedoch weder in der Lage, noch liegt darin ihr Ziel. Wo aber liegt dann der Sinn von Prognosen? Fakt ist, dass in vielen Bereichen, sei es in Unternehmen oder auch im Rahmen wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Fragen Prognosen eine wichtige Rolle spielen. Ihre Zielsetzung ist jedoch wesentlich flexibler gefasst als dies noch vor einigen Jahren, insbesondere Während der 60er und 70er Jahre in der Wirtschaftspolitik, der Fall war. Wilson (2001) fasst die vielfältigen Funktionen unter die Begriffe: bewusst, detailliert, analytisch, zweckmäßig, zukunftsweisend, dynamisch, aggregiert und quantitativ. Kurz gesagt, es soll eine systematische Durchdringung der Parameter einer zukünftigen Entwicklung ermöglicht werden, um auf frühe Signale schneller reagieren und situationsbedingt agieren zu können. Als mechanische Instrumente zur Maßnahmenplanung sind Prognosen jedoch überfordert und damit ungeeignet. Die These, dass Markttransparenz und effizienter Einsatz von Steuerungselementen unter Verwendung möglichst umfassender Marktinformationen wichtige Komponenten einer erfolgreichen Entscheidung sind gilt jedoch auch in der wissenschaftlichen Diskussion als gesichert.

Wie bereits kurz erwähnt lassen sich Prognosen zum zukünftigen Qualifikationsbedarf aus methodischer Sicht in qualitative Analysen einerseits und quantitative Methoden andererseits unterteilen. Quantitative Prognosen sind heute auf nationaler Ebene weit verbreitet, auf regionaler Ebene finden sie erst in den letzten Jahren eine breitere Anwendungsbasis. Dies ist insbesondere auf die Fortschritte in Methodik und Datengenerierung zurückzuführen. Jedoch sind nach wie vor auf regionaler Ebene qualitative Verfahren wesentlich weiter verbreitet. In Tabelle 1 sind die wichtigsten Verfahren der qualitativen und quantitativen Analyse des Qualifikationsbedarfs aufgeführt.

Tabelle 1: Die wichtigsten Ansätze für Bedarfsprognosen

Quantitative Prognosen	Qualitative Prognosen
Explorative Techniken	Delphi-Techniken
Ökonometrische Modelle	Fallstudien
Unternehmensbefragung	Zielgruppenanalysen
Skills audit	Holistische Modellansätze

Darstellung in Anlehnung an Wilson (2001)

[6] Vgl. u.a. Blaug (1967)

Die Darstellung gibt einen Überblick über die Vielzahl an Verfahren und Methoden. Dabei zeigt sich auch, dass sich zu den 'traditionellen' formalen Ansätzen mit dem Fokus auf reinen Berufsprojektionen mehr und mehr qualitative Methoden gesellen. Wie Tabelle 2 skizziert, hat jeder dieser Ansätze seine spezifischen Vor- und Nachteile. Vorteile sind dabei mit einem (+), Nachteile des Verfahrens mit einem (-) gekennzeichnet.

Tabelle 2: Quantitative vs. qualitative Analysen

Quantitative Prognosen	Qualitative Prognosen
Gesamtbetrachtung (Makro-Ebene)	Partialbetrachtung (Mikro-Ebene)
+ Vergleichbarkeit, theoretische Konsistenz	+ Möglichkeit der Darstellung detaillierter spezifischer Bedingungen ist möglich (auch außerhalb statistischer Definitionen)
+ Relativ geringe Kosten der Erstellung / Erhebung	+ Ermittlung von Qualifikationsbedarf innerhalb von Berufen, Veränderung von Tätigkeiten
+ Objektivität / Repräsentativität der Daten	+ Auch bei starker Disaggregation valide Ergebnisse
+ Leichte Wiederholbarkeit der Analysen mit aktualisierten Daten	+ / - Vorwiegend kurzfristiger Zeithorizont
+ / - Entwicklung von Berufen im wirtschaftlichen Kontext	- Bedingte Vergleichbarkeit durch Methoden-Mix
- Eingeschränkte Reliabilität bei hohem Detaillierungs- und Regionalisierungsgrad	- Hohe Kosten der Erstellung
- Begrenzter Informationsgehalt statistischer Standarddaten	- Abhängigkeit der Ergebnisse von Methode und Durchführendem
- Begrenzte Berücksichtigung von Überlappungsbereichen ("Job Families"[7])	- Regelmäßig wiederholte Erhebungen schwierig

Neuere Entwicklungen zeigen, dass sich im Rahmen der Qualifikationsbedarfsermittlung mehr und mehr eine Mischung aus qualitativen und quantitativen Methoden durchsetzt, wobei zudem ein Trend weg von der reinen Fokussierung auf Berufe hin zu der Betrachtung allgemeinerer Aspekte von Bildungsanforderungen zu beobachten ist. Gerade in dieser Frage versagen häufig die rein quantitativen Modelle, denn deren Basisdaten enthalten lediglich Berufsklassifizierungen oder grob unterteilte Tätigkeitsfelder und –ebenen.[8]

---

[7] Zu Job Families zählen solche Tätigkeiten, die weltweit und über Hierarchien hinweg entlang der Wertschöpfungskette miteinander verwandt sind.

[8] Eine Darstellung quantitativer Prognosen und deren Ergebnisse im internationalen Vergleich findet sich in Gülker, Hilbert, Schömann (2000) sowie in einer aktualisierten und erweiterten Form in

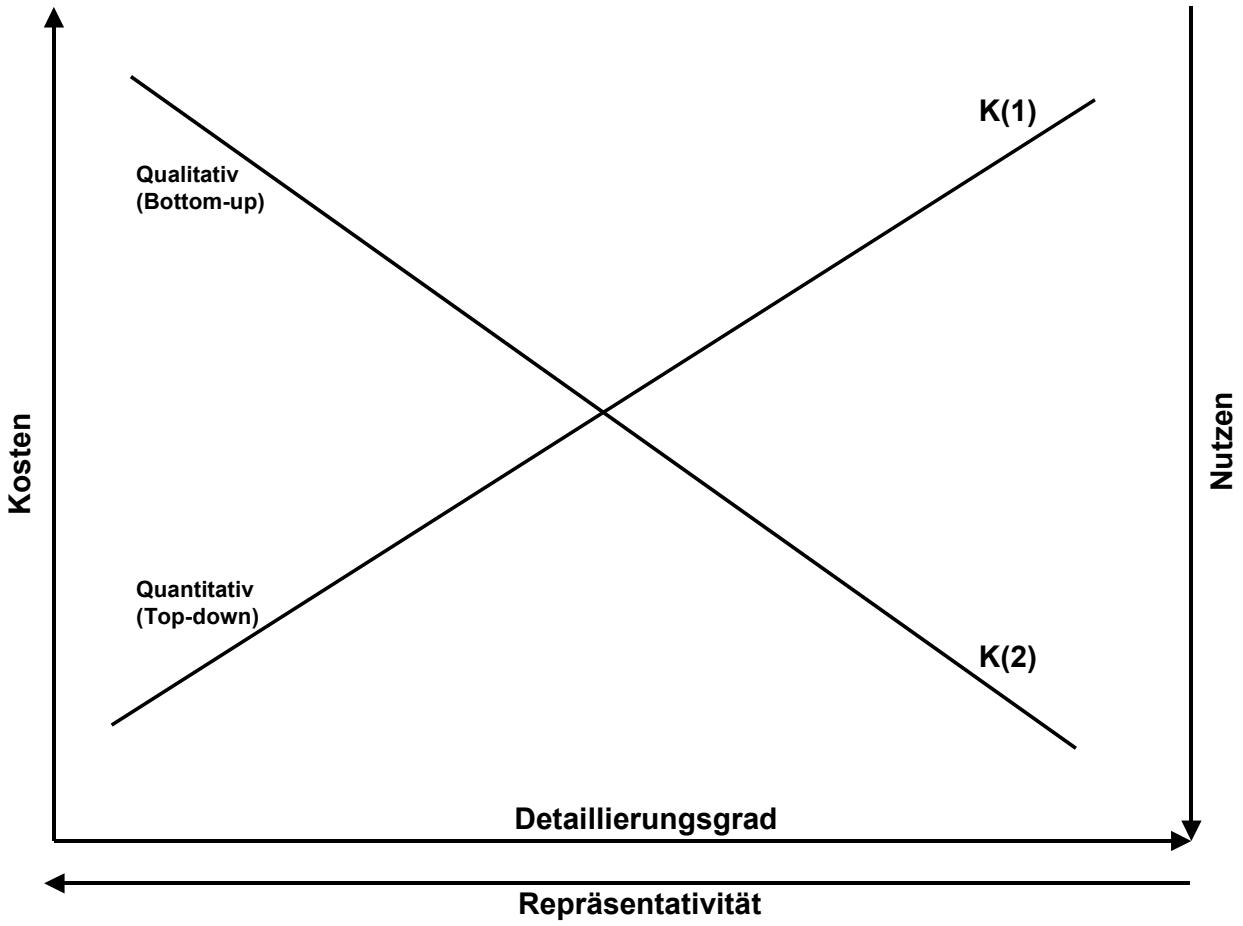
Eine weitere Möglichkeit der Klassifizierung von Qualifikationsbedarfsanalysen stellt die Perspektive dar, aus der die Analysen erfolgen. Die "klassische" Herangehensweise ist die Beschäftigtenanalyse "von oben" (*top-down*), die Sekundärdaten einer spezifischen Fragestellung gemäß, in der Regel mit ökonometrischen Methoden, analysiert. Analysen, die stärker "von unten" (*bottom-up*) initiiert werden, also durch direkte spezifische Datenerhebung in Beschäftigungsfeldern, versuchen vom Speziellen auf das Allgemeine zu schließen. Beide Vorgehensweisen bergen Vor- und Nachteile in sich. Deshalb versucht man zunehmend, die beiden Methoden zu integrieren (vgl. Tabelle 2).

Die Unterscheidungskriterien "Bottom-up" und "Top-down" sind in weiten Teilen deckungsgleich mit der Kategorisierung nach quantitativen und qualitativen Verfahren. Es muss an dieser Stelle jedoch darauf hingewiesen werden, dass eine klare und eindeutige Trennung nicht möglich ist. Vielmehr können manche Verfahren eher der einen als der anderen Kategorie zugeordnet werden. Es fördert jedoch das Verständnis der Materie, wenn auf diese vereinfachende und anschauliche Kategorisierung zurückgegriffen wird.

Ein bedeutender Grund für die Kombination verschiedener Verfahren sind die Kosten, die bei der Durchführung entstehen. Generell kann zwischen einem *Trade-off* eines steigenden Detaillierungsgrads und quantitativen Analysen sowie einem *Trade-off* zwischen Repräsentativität und qualitativen Verfahren gesprochen werden. Dieser Zusammenhang ist in Abbildung 1 skizziert. Die steigende Kostenkurve K(1) zeigt die Kostenstruktur von quantitativen Analysen (Top-down) an. Zwar sind zu relativ geringen Kosten repräsentative Ergebnisse möglich, ihrem Detaillierungsgrad sind jedoch Grenzen gesetzt. Je stärker der Fokus auf detaillierten Ergebnissen liegt, desto größer ist der Aufwand bei der Erhebung wie auch der Analyse der Daten. Deshalb ist es ab einem bestimmten Punkt sinnvoll, auf qualitative Verfahren (Bottom-up) zurückzugreifen. K(2) zeigt, dass hier bei einem hohen Detaillierungsgrad wesentlich geringere Kosten anfallen, während jedoch die Repräsentativität der Ergebnisse leidet. In einer sinnvollen Kombination der beiden Analysemöglichkeiten können die Ergebnisse jedoch optimiert werden.

Neugart, Schömann (2002), für eine umfassenden Diskussion methodischer Aspekte qualitativer vs. quantitativer Verfahren vgl. Wilson (2001).

Abbildung 1: Qualitative vs. quantitative Analysen unter Detaillierungs-, Repräsentativitäts- und Kosten-Nutzen-Aspekten



Nach der Betrachtung methodischer Aspekte von Qualifikationsanalysen wenden wir uns im folgenden Abschnitt ausgewählten Ansätzen aus Deutschland, sowie Großbritannien, Frankreich, Kanada und Finnland zu. Diese selektive Auswahl basiert darauf, dass in diesen Ländern die Umsetzung verschiedener Aspekte einer systematischen, regionalen Qualifikationsanalyse sichtbar wird und deren Erfahrungen bei einer Umsetzung für ein bundesdeutsches System hilfreich sein können.

3. Erfahrungen und Ansätze in internationaler Perspektive

3.1 Innovative Ansätze mit strukturellen Defiziten in Deutschland

In Deutschland existieren eine Vielzahl unterschiedlicher Instrumente, die Informationen über die Struktur, Dynamik und Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfassen. Unter Berücksichtigung dieser Tatsache wird im Folgenden eine Auswahl an Analysen und Projekten gezeigt. Diese Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr sollen einerseits Beispiele gezeigt werden, die bereits innovative und zukunftsweisende Ansätze aufweisen. Andererseits werden mit dieser Darstellung die strukturellen und institutionellen Defizite verdeutlicht.

Die Notwendigkeit der Implementation einer fundierten regionalen Datenbasis zur wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklung findet zunehmend Unterstützung in Politik und Öffentlichkeit. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch in dem im August diesen Jahres vorgestellten Bericht der Kommission „Moderne Dienstleistungen und Arbeitsmarkt“ (Hartz-Kommission). Als zielführend für Effizienz und Effektivität des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums wird eine „aussagefähige und regionalisierte Qualifikationsanalyse“, die eine klare Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt sicherstellt und Mitnahmeeffekte verringert, gefördert. Zudem wird darauf verwiesen, dass neue arbeitsmarktpolitische Institutionen nur in einer kooperativen Form unter Beteiligung der relevanten regionalen Akteure arbeitsmarktpolitische Ziele wie den Ausgleich des qualifikatorischen Mismatch und die Verbesserung der Effektivität arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erreichen können (BMWA 2002).

Vor dem Hintergrund bestehender Analysen und Arbeiten sowie dem steigenden Interesse an einer Systematisierung gewinnt die Frage nach dem aktuellen Entwicklungsstand der regionalen Qualifikationsbedarfsanalyse und der Möglichkeiten ihrer Integration in regionale Beschäftigungsstrategien an Bedeutung. Die folgende Darstellung gibt eine Übersicht über in Deutschland angewandte und in unserem Zusammenhang relevante Instrumente, die Informationen über die Struktur, Dynamik und Entwicklung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfassen. Für eine strukturierte Darstellung der Instrumente werden diese in drei Kategorien unterteilt:

1. Ansätze der Qualifikationsprognose auf nationaler Ebene
2. Regionale Prognosen und Monitoringsysteme
3. Regionale Qualifikationsbedarfsermittlung als Element integrativer Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik

Beispiele für die jeweiligen Kategorien werden im Folgenden kurz vorgestellt und unter den Prämissen einer effizienteren regionalen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik diskutiert.

Ansätze auf nationaler Ebene

Das IAB/Prognos-Modell ist in Deutschland die Qualifikationsprognose mit der größten Verbreitung. Die Analyse wurde bisher alle 5 Jahre wiederholt, wobei die Methodik kontinuierlich weiter entwickelt wird. Sie baut auf Daten des Mikrozensus und Strukturprognosen des Prognos Deutschland Reports (Barth et.al. 1998) auf und integriert in Sonderanalysen Daten aus dem SOEP des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Zusätzlich werden Expertenratings und Daten der wirtschaftlichen Entwicklung verwendet, um mit Hilfe von Szenariotechniken eine Prognose der Qualifikationsstruktur Deutschlands bis zum Jahre 2010 zu erstellen.[9] Aufgrund der mangelnden Möglichkeit der Regionalisierbarkeit mit Hilfe der verwendeten Datenquellen ist dieser Ansatz zur Unterstützung einer zielgerichteten regionalen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik nur bedingt geeignet.

Auch die Bund-Länder-Kommission (BLK) untersucht im Auftrag der Landesregierungen seit 1978 die Entwicklung von Arbeitsangebot und -nachfrage in einer Langzeitperspektive. Die Analysen basieren ebenfalls auf dem IAB/Prognos-Modell und werden – zeitversetzt zu dem oben genannten Bericht – ebenfalls in 5-jährigem Abstand durchgeführt. Aktuell liegt der Bericht „Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015“ vor (BLK 2001). Im Hinblick auf die Schaffung einer regionalisierten Datenbasis greift die BLK-Untersuchung derzeit ebenfalls noch zu kurz. Die regionale Differenzierung der Ergebnisse erfolgt lediglich mit einer Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland. Zwar werden hier unterschiedliche strukturelle Bedingungen berücksichtigt, jedoch ist diese Gliederung 12 Jahre nach der Wiedervereinigung nicht mehr aussagefähig genug. Eine statistische Fundierung der „Bündelung der Aktivitäten aller wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteure in ‚natürlichen Wirtschaftsräumen'“, wie im Bericht der „Hartz-Kommission“ gefordert wird (BMWA 2002), ist mit Hilfe dieser Daten noch nicht möglich. Diese Tatsache wird auch im BLK-Bericht unterstrichen. So wird auch hier herausgestellt, dass die Bedeutung detaillierterer Analysen nach Berufen und mittelfristiger Bedarfsprognosen (Prognosehorizont 2–5 Jahre) als Ergänzung zu Langzeitprojektionen zunehmen wird und dass hier Handlungsbedarf besteht (BLK 2001).

Neben den nationalen Prognosen existieren als Basis für regionalisierte Analysen bereits Daten für Untersuchungen, die vorwiegend die Nachfrageseite beleuchten. Hierzu gehört zum Beispiel das IAB-Betriebspanel. Die Umfrage wird einmal jährlich durchgeführt und integriert Längsschnitt- und

[9] Vgl. hierzu Schüssler et.al. (1999), Weidig et.al. (1999), sowie G.I.B. (1998), Kleinhenz (2002).

Querschnittperspektiven. Für regionale Qualifikationsanalysen von besonderem Interesse sind die regionalen Sondererhebungen, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen durchgeführt werden und auch auf die anderen Bundesländer erweitert werden. Die für die Qualifikationsforschung besonders relevanten Fragen, die in deskriptiven Auswertungen vorliegen, beziehen sich auf Einschätzungen zu Personalproblemen, Personalstruktur, Beschäftigungsstruktur, Fort- und Weiterbildung und den in den nächsten 2 Jahren zu erwartenden Personalbedarf. Ein Instrument, das die Nachfrageseite stärker qualitativ beleuchtet, ist das Referenz-Betriebs-System (RBS) des Bundesinstituts für Berufsbildung. Das RBS birgt ebenfalls das Potenzial, im Rahmen eines koordinierten regionalen Informationssystems systematisch verwertet zu werden, wenn eine Regionalisierung der Erhebung möglich wäre.

Regionale Prognosemodelle und Monitoringsysteme

Neben den nationalen und sektoralen Aktivitäten gibt es eine Vielzahl regionaler Projekte, die zumindest teilweise Analysen des Qualifikationsbedarfs auf dem regionalen Arbeitsmarkt integrieren.

Ein innovativer Ansatz zur Entwicklung eines regionalen Prognosemodells ist das Projekt „Ermittlung des regionalen Personal- und Qualifizierungsbedarfs in Thüringen“ (Hinze 2001). Erstellt wird eine Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010 in Thüringen insgesamt sowie für zwei Arbeitsamtsbezirke. Als Datenbasis dient die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit und der Prognos Deutschlandreport Nr. 2 (1998). Im Ergebnis werden Schätzungen der Veränderung des Nettobedarfs in bestimmten Berufsgruppen zwischen 1997 und 2010 präsentiert. Somit orientiert sich der Ansatz im Gegensatz zum IAB/Prognos-Modell an Berufsgruppen, nicht an Tätigkeiten.

Im Rahmen des Projekts EQUIB (Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen) entstand vor etwa 2 Jahren ein „Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung“ (RMQ). Ziel war die Entwicklung eines methodischen Instrumentariums, das eine zeitnahe Berichterstattung über Qualifikationsentwicklungen und -trends in allen relevanten Wirtschaftszweigen ermöglicht (vgl. EQUIB 2001). Im Zentrum der Untersuchungen stehen Fallstudien, in denen mit Hilfe qualitativer und quantitativer Methoden (Experteninterviews, regionales Betriebspanel) sektorale Qualifikationsentwicklungen analysiert werden. Aufgrund des Analysedesigns liegt der Schwerpunkt in der qualitativen Aufarbeitung des aktuellen und kurz- bis mittelfristig zu erwartenden Qualifikationsbedarfs vor dem Hintergrund technologischer und wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf regionaler Ebene. Eine wichtige Ausgangsbasis des RMQ sind quantitative Bedarfserhebungen, die Informationen auf der Makroebene und allgemeine Strukturdaten der Qualifikationsentwicklung liefern.

Regionale Qualifikationsbedarfsermittlung als Element integrativer regionaler Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik

Ein mittlerweile bereits über die Pilotphase hinaus angewendetes Verfahren ist das Projekt *Prospect* in Nordrhein-Westfalen, dessen Methode Mitte der 90er Jahre in den Niederlanden entwickelt wurde. *Prospect* wurde im Rahmen der Aktion „Qualifizierungsfelder der Zukunft“ des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums ab September 1999 als Modellvorhaben in sechs Modellregionen erprobt. Ab März 2002 wurde das Modellvorhaben als Regelinstrument für alle Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung gestellt.

Prospect ist ein flexibles, modular aufgebautes Instrument zur Integration von Bedarfsermittlung, Arbeitskräfteangebotsermittlung und dem Matching durch Qualifizierung und Vermittlung auf regionaler Ebene. Die Instrumente regionaler aktiver Arbeitsmarktpolitik werden in einem integrierten Ansatz zusammengeführt, um zeitnahes regionales Arbeitsmarktmonitoring, rasche und optimal ausgerichtete Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, passgenaue Vermittlung und Verbesserung des Informationsflusses zwischen allen Akteuren auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Basis für eine erfolgreiche Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen nach der Prospect–Methode ist die Analyse des regionalen Qualifikationsbedarfs. Im ersten Schritt wird mit aggregierten Daten[10] ein Überblick über die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktsstruktur erarbeitet um eine Analyse und kurzfristige Prognose des regionalen Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs zu erstellen. Damit sollen Branchen und Unternehmen mit einem besonders hohen zusätzlichen Beschäftigungspotenzial identifiziert und in einem zweiten Analyseschritt mit Hilfe standardisierter Fragebögen telefonisch befragt werden. Als dritter Analyseschritt werden in ausgewählten Betrieben Interviews durchgeführt, um Anforderungsprofile zu erheben und erforderliche Qualifizierungen innerhalb von Berufen zu bestimmen.

Maßnahmen zur Qualifizierung und Vermittlung im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten auf Basis regionaler Qualifikationsanalysen bilden den Schwerpunkt der *Prospekt*-Methode. Sie kann deshalb als ein Instrument zielgruppenorientierter aktiver Arbeitsmarktpolitik bezeichnet werden. Der Erfolg der Prospect–Methode ist jedoch abhängig von der Qualität der am Anfang stehenden Analyse des regionalen Qualifikationsbedarfs.

Die Stärken dieser Methode liegen in der Breite des Ansatzes und der regelmäßigen Aktualisierung der verdichteten regionalen Arbeitsmarktdaten. Eine abschließende Evaluierung dieser relativ aufwändigen Methode unter Berücksichtigung des Nutzen-Kosten-Verhältnisses und ein Vergleich mit

[10] In der Regel sind dies die Statistik der offenen Stellen, Arbeitslosenstatistik und Strukturdaten der Bundesanstalt für Arbeit und des IAB.

herkömmlichen Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik stehen noch aus. Die Ergebnisse der ESF-Zwischenevaluierung der Prospect–Projekte zeigen, dass die Erwartungen zum Teil nicht erfüllt werden. Die bedarfsgerechte Ausrichtung und Bewertung der zu fördernden Maßnahmen sowie die strategische Ausrichtung der regionalen Qualifizierungspolitik auf zukunftsgerichtete Branchen und Qualifizierungsfelder erfolgen nicht im gewünschten Maße. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass trotz der großen Investitionen valide regionalisierte und aktuelle Informationen fehlen. Dies wird auch in der ESF-Zwischenevaluierung explizit bemängelt (Mertens 2001).

Auch in anderen regionalen Projekten steht die Analyse der Angebots- und Nachfrageverhältnisse in vielen Fällen am Anfang branchen- und zielgruppenorientierter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Dies ist zur sinnvollen Ausrichtung dieser Maßnahmen an den Erfordernissen der jeweiligen regionalen Arbeitsmärkte auch unerlässlich.[11]

Problematisch scheint bei vielen regionalen Ansätzen der Umstand zu sein, dass die verfügbare Datenlage für eine Analyse von akzeptabler Qualität nicht ausreichend ist. In aufwändigen Vorlaufphasen müssen die Projektträger die nötigen Informationen beschaffen, um ein hinreichende Grundlage für die Planung und Durchführung von Qualifikationsmaßnahmen zu erhalten. Es fehlen sowohl geeignete Daten als auch personelle Ressourcen und methodische Kompetenzen, um auf Basis der vorhanden Daten brauchbare Sekundäranalysen zu erstellen.

Bewertung der aktuellen Instrumente in Deutschland

An der Anzahl verschiedener Aktivitäten und unterschiedlicher Ansätze und Instrumente mangelt es in Deutschland nicht. Vielmehr kann eine große Vielfalt von Aktivitäten mit geringem Integrationsgrad auf den unterschiedlichen Ebenen beobachtet werden. Ziel sollte es sein, Informationen zum regionalen Qualifikationsbedarf als Basis eines integrativen Ansatzes von regionaler Arbeitsmarktpolitik, Strukturpolitik und Entwicklungsförderung zu nutzen und so die Bündelung von Aktivitäten und Ausnutzung von Synergien zu erreichen. Zusammenfassend können in vorgestellten Analysen aus Deutschland vier Defizite identifiziert werden:

1. *Aktualität*: Die Abstände der Durchführung sind – um bei dem Beispiel der IAB/Prognos-Studie zu bleiben – mit 5 Jahren viel zu hoch. Sektorale und regionale Programme sind in der Regel kurzfristig ausgelegt und häufig nicht für eine nachhaltige Beobachtung verwendbar.

---

[11] Als Beispiel können einige Projekte im Rahmen der „Initiative für Beschäftigung“ (http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de), das Projekt „Telekompetenz“ (http://www.isw-online.org) oder Projekte im Rahmen der INNOPUNKT 3-Inititative der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) (http://www.optikrathenow.de) aufgeführt werden.

2. Der *Zugang* zu den Ergebnissen ist selektiv und die Ergebnisse bleiben weitgehend unsichtbar. Häufig erfolgen die Analysen lediglich für den internen Gebrauch und es gibt keine zentrale, öffentliche Zugangsplattform.
3. *Ergebnisse* aus Partialanalysen oder regionalen Studien werden nicht systematisch der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Die öffentliche Kommunikation beschränkt sich oft auf netzwerkinterne Workshops, Expertentagungen und wissenschaftliche Publikationen.
4. *Regionale Analysen* können auf keine valide Datenbasis zur Struktur von Angebot und Nachfrage, dem aktuellen Qualifikationsbedarf und zukünftigen Trends zurückgreifen. Einerseits sind sie auf eigene ungenaue Sekundäranalysen angewiesen oder übernehmen nur für nationale oder sektorale Ebenen gültige Ergebnisse. Andererseits sind sie gezwungen, zur genaueren regionalen Analyse eigene Instrumentarien und Prozesse zu entwickeln.

Als Konsequenz ist die Schaffung eines gut handhabbaren Instrumentariums für die Durchführung detaillierter Regionalstudien zum Qualifikationsbedarf zu empfehlen. Dieser Instrumenten- und Methodenrahmen sollte allen regionalen Netzwerken offen stehen, so dass Untersuchungsmethoden nicht immer wieder neu entwickelt werden müssen. In diesem Zusammenhang sollte es zu einer Verständigung über die zur Erreichung eines definierten Ziels am besten geeigneten Instrumente und Methoden kommen. Dies würde den Aufwand der regionalen Bedarfsermittlung reduzieren und Wissenstransfers ermöglichen.

In Deutschland bieten nicht nur die Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsämter und die Internetseite des Arbeitsamtes (www.arbeitsamt.de) Ansatzpunkte für die Positionierung von Informationen aus den Qualifikationsbedarfsanalysen. Auch sind die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (www.studienwahl.de), das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (www.bmwi.de), das Institut der deutschen Wirtschaft (www.ausbildung-plus.de), das Frequenz-Netzwerk (www.frequenz.net), einige Universitäten oder der DGB mit eigenen Internetangeboten aktiv. Auf regionaler Ebene werden im Rahmen der Prospect-Methode des Landes Nordrhein-Westfahlen oder im Rahmen des EQUIB-Projekts des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen (www.iaw.uni-bremen.de/equib/) Informationen zum Qualifikationsbedarf bereitgestellt, jedoch selektiv und nicht besonders benutzerfreundlich im Zugang.

Leider finden in dieser Form die Informationen zum aktuellen oder zukünftigen Qualifikationsbedarf kaum Beachtung, obwohl durchaus quantitative Analysen auf nationaler Ebene vorliegen (genannt seien hier nur die IAB/Prognos-Studie, die Stellenanzeigenanalysen des BIBB oder der Bericht der Bund-Länderkommission). Eine entsprechende Aufbereitung der Informationen und die Verknüpfung der Prognosedaten stellt offensichtlich ein großes Problem dar. Das Projekt zur regionalen Qualifikationsbedarfsprognose in Thüringen bietet hier einen

interessanten Lösungsansatz, indem in der Prognose auf Berufsgruppen abgestellt wird und so die Kompatibilität zu den herkömmlichen Statistiken und dem in Deutschland dominierenden dualen Ausbildungssystem gewahrt bleibt.

Aktivitäten auf der regionalen Ebene zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs sind unerlässlich, um wichtige Informationen über Prozesse zu gewinnen, die durch quantitative Makroprognosen nicht sichtbar gemacht werden können. Auch sind regionale Netzwerke für die Durchführung der Analysen, die Interpretation der Ergebnisse und die Umsetzung in eine integrative regionale Politikstrategie notwendig. Auch wird die Akzeptanz und die Unterstützung von national koordinierten Analyseinstrumenten erhöht, wenn sie unter Einbindung regionaler politischer Akteure geplant und durchgeführt werden.

Die von der Hartz-Kommission geforderte Orientierung der Arbeitsmarktpolitik an der aktuellen und zukünftigen regionalen Arbeitsmarktentwicklung ist jedoch mit regionalen Netzwerken alleine nicht zu bewältigen. An der notwendigen quantitativen Fundierung als komplementäre, objektive Ausgangsinformation für die Fokussierung und Evaluierung regionaler bildungspolitischer, arbeitsmarkpolitischer und strukturpolitischer Aktivitäten fehlt es in Deutschland noch.[12] Im Folgenden werden nun einige Ansätze aus OECD-Ländern präsentiert, die Best-practice-Beispiele für regional ausgerichtete Bedarfsanalysen in Deutschland sein können.

3.2 Unabhängige Observatorien als Herzstück regionaler Arbeitsmarktpolitik in Frankreich

Anfang der 90er Jahre wurden in Frankreich verstärkt fundierte Arbeitsmarktdaten als zentrales Element der Arbeitsmarktpolitik integriert. Derzeit existiert ein System mit drei Analyseebenen: national, sektoral und regional. Auf nationaler Ebene ist das BIPE *(Bureau d'Informations et de Prévisions Economiques* – Büro für Wirtschaftsinformationen und Prognosen*)* zuständig. Das BIPE rechnet drei unterschiedliche Modelle und Szenarien mit jeweils spezifischem Fokus: mit dem Branchenmodell (DIVA) wird die zu erwartende Beschäftigung in verschiedenen Branchen berechnet, das Berufsmodell (CALIFE) analysiert die Beschäftigungsentwicklung von Berufen und das Modell der beruflichen Mobilität (GESPER) ermittelt den Qualifikationsbedarf verschiedener Branchen und Regionen. Sektoral wurden mit 20 Berufszweigen Abkommen über Früherkennungsuntersuchungen geschlossen, zum Teil auch mit regionalen Komponenten. Dabei handelt es sich je nach verfügbarer Datenlage sowohl um quantitative als auch um qualitative Studien.

---

[12] Vgl. hierzu auch Mosley, Schütz, Schmid (2002). Hier wird im Bereich der FbW nur einem Arbeitsamt ein ausreichendes Qualitätsmanagement attestiert.

Auf lokaler Ebene wurden die sogenannten OREF (*Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation* – regionale Beschäftigungs- und Bildungsobservatorien) eingerichtet. Die OREF existieren seit Mitte der 80er Jahre (Runderlass des Premierministers vom 16. Februar 1988 zu regionalen Initiativen). Sie sollen die regionalen Entscheidungsträger mit besseren Beobachtungsmitteln ausstatten. Die Finanzierung erfolgt gemeinsam vom Staat und den Regionen. Der Runderlass von 1988 hat die OREF-Gründungsinitiativen für alle Regionen ermöglicht, die anfangs lokalen und isolierten Initiativen entsprangen. Allerdings blieb die Wahl der Struktur der OREF den Regionalräten überlassen. Es handelt sich bei den OREF um eine Art „interinstitutionelles Netzwerk" mit dem Ziel, verfügbare Informationen zur Aus- und Weiterbildung zu organisieren.[13]

Aufgabengebiet der OREF ist die möglichst umfassende Zusammenführung aller Daten und Informationen zum Thema Beschäftigung und Ausbildung, die Vervollständigung durch eigene Erhebungen sowie die Durchführung von Sekundäranalysen. Mit dieser Herangehensweise werden drei Ziele verfolgt. Erstens die Verbesserung der gegenwärtig angewendeten quantitativen und qualitativen Methoden, zweitens die Positionierung der spezifischen Region im nationalen Kontext und drittens die Erarbeitung von Hilfsindikatoren für die Politik zur Entscheidungsfindung.

Zielgruppe der OREF sind die am Netzwerk beteiligten Institutionen sowie Bildungsinstitutionen, Gewerkschaften und Unternehmen. Wie gut die Informationen öffentlich über CD-ROM oder Websites kommuniziert werden, variiert zwischen den OREF sehr stark. Teilweise sind sie im Internet mit einer eigenen Plattform vertreten. Die Erfahrungen in Frankreich bestätigen, dass die komplexen Beziehungen zwischen Aus- und Weiterbildung auf der einen Seite und den Unternehmen mit ihren spezifischen Qualifikationsanforderungen auf der anderen Seite über dezentrale und relativ unabhängige Organisationsstrukturen sehr gute Ergebnisse liefern.

3.3 Kanada: Marktkonforme Information im regionalen Arbeitsmarkt

In Kanada übernahmen die Provinzen im Zuge der Restrukturierung der Arbeitslosenversicherung Mitte der 90er Jahre eine aktivere Rolle bei Design, Umsetzung und Evaluierung aktiver Arbeitsmarktpolitik. Einerseits ging es um die Präzisierung der Verantwortungsbereiche zwischen den Provinzen und der kanadischen Regierung, andererseits sollten durch die Implementierung auf regionaler und lokaler Ebene auch die Effizienz und Wirksamkeit der Maßnahmen gesteigert werden. Vor allem auf Druck der Provinz Quebec, die schon seit mehreren Jahrzehnten auf eine aktivere Rolle in der Arbeitsmarktpolitik drängte, basiert das

---

[13] Vgl. hierzu unter anderem Giffard und Guegnard (1999), Schömann (2001)

heute gültige Arbeitsabkommen zwischen Land und Provinzen auf zwei Pfeilern: Erstens liegt die vollständige Verantwortung für die Entwicklung und Ausführung aktiver Maßnahmen bei den Provinzen. Das heißt, in der Gestaltung und Implementierung von Politikmaßnahmen besteht weitgehende Handlungsfreiheit. Zweitens erfolgt die Ausübung dieser Kompetenz in enger Zusammenarbeit mit der kanadischen Regierung.[14]

Die kanadische Regierung behält die Verantwortung für die Verteilung der Mittel aus dem Arbeitslosenversicherungsfonds und fördert durch den Ausbau des nationalen Arbeitsmarktinformations- und Vermittlungssystems die Mobilität zwischen den Provinzen und die intersektorale Entwicklung. Dabei sieht das Arbeitsministerium besonderen Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsmarktinformationen, die auf sicheren ökonomischen Modellen und Vorhersagen beruhen sollen. Die regionalen Arbeitsmarkinformationen sollen umfassender und pünktlicher erhoben und veröffentlicht werden, um so die Arbeitsmarktplanungen und -entscheidungen effektiver zu untermauern. Besonderer Wert wird auf die Entwicklung und die Erweiterung karrierebezogener Arbeitsmarktinformationen gelegt.

Im Ergebnis gibt es sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene verschiedene Quellen, bei denen sich Interessierte über Ergebnisse der verschiedenen Analysen und Prognosen zum Qualifikationsbedarf informieren können. Auf nationaler Ebene ist der zentrale Zugang über Job Futures/Emploi-Avenir 2002 (www.jobfutures.ca) sinnvoll. Dabei handelt es sich um eine benutzerfreundliche Informationsplattform, die umfangreiche Informationen zu Arbeitsmarkt-, Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in verschiedenen Berufen bereit stellt. Neben Profilen zu weit über 200 Berufen werden auch eine Vielzahl von weiterführenden Quellen und Links bereitgestellt. Eine Verknüpfung mit regionalen Informationen erfolgt zum Beispiel über die Berufsgruppen: der direkte Zugang zu regional spezifischen Informationen ist dadurch möglich.

Das *Canadian Occupational Projection System* (*COPS*) des *Applied Research Branch of HRDC* (Wissenschaftsinstituts des Ministeriums) bildet eine der Grundlagen für die Prognosen. *COPS* integriert qualitative Daten aus verschiedenen Quellen mit quantitativen Daten und Einschätzungen von Experten.[15]

Die Bildungs- oder Arbeitsministerien der Provinzen sowie die regionalen Büros des *HRDC* (Regional Economic Services Branches, RESB) agieren als Partner bei den regionalen Prognosen. Die regionalen Büros des HRDC führen Analysen zu Arbeitsmarktcharakteristika und zur Angebots-Nachfrage-Situation der jeweiligen Regionen durch. Teilweise gibt es unterhalb der Provinzebene auch Analysen für

---

[14] Vgl. hierzu unter anderem OECD (1999) sowie Bakvis, Aucoin (2000)

[15] Vgl. hierzu http://www.hrdc-drhc.gc.ca, www.jobfutures.ca bzw. http://lmi-imt.hrdc-drhc.gc.ca als Zugang zu regionalen Prognosen

einzelne Regionen. Die Prognosen entstehen auf Grundlage des *Canadian Occupational Projection Systems* und werden durch Expertenwissen von Arbeitgebern, Verbänden, Gewerkschaften und anderen Interessensgruppen modifiziert. Um Industrie- und Beschäftigungsprognosen auf Provinzebene zu erhalten, nutzt *COPS* drei Komponenten: Die nationale Beschäftigungsverteilungsprojektion nach Industrien, die Beschäftigungsverteilung nach Industrie auf Provinzebene und die Makro-Industrieszenarien der Provinzen. Beim Großteil dieser Prognosen handelt es sich um regionale Versionen von Job Futures. Zur institutionellen Struktur von *COPS* gehören Sektorgremien (*sector councils*), die die Prognosen auch zur Aus- und Weiterbildungsplanung nutzen. Die Grundüberlegung hinter den Beschäftigungsprognosen von COPS besteht darin, dass Studenten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei differenzierteren und besseren Informationen effektivere und funktionalere Entscheidungen treffen können.

In Kanada dominiert die angelsächsische Sichtweise des Arbeitsmarktes, nämlich dass potenzielle Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage über den Markt reguliert werden können. Vorrangiges Ziel der Arbeitsmarktanalysen ist damit nicht die Informationsgrundlage für politische Interventionen. Vielmehr steht das Ziel im Vordergrund, durch möglichst umfangreiche Analysen und der Bereitstellung der Ergebnisse über onlinebasierte Datenbanken die Markttransparenz zu erhöhen und Friktionen am Arbeitsmarkt zu reduzieren. Der Staat sieht also in erster Linie in der Informationsfunktion seine originäre Aufgabe. Ergänzend werden auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt, die z.B. den Übergang vom Bildungssystem in die Arbeitswelt erleichtern sollen. Sozioökonomische Daten und Arbeitsmarkttrendstudien werden unter anderem auch von Programmplanern in der Regierung und im Bildungsbereich genutzt, um Maßnahmen und Programme zu entwickeln, zu implementieren und ihre Relevanz für die Funktion des Arbeitsmarktes zu bestimmen.[16] Allerdings nehmen Maßnahmen der Regierung wie beispielsweise öffentliche Trainingsmaßnahmen einen relativ geringen Stellenwert ein.[17]

3.4 Finnland: Vielversprechende Ansätze ohne ausgereifte Struktur

Quantitative Qualifikationsprognosen werden in Finnland bereits seit Beginn der 70er Jahre regelmäßig durchgeführt. Neben Analysen zur Berufsstruktur (*Manpower Method*) gab es auch vielfältige Aktivitäten zu spezifischen Sektoren. Mitte der 80er Jahre bis Anfang der 90er Jahre fand die *Manpower Method* auch auf regionaler Ebene Anwendung. Im Zuge der wirtschaftlichen Depression zu Beginn der 90er Jahre wurden diese Aktivitäten nahezu auf Null zurückgeschraubt. Im Jahre 1995 startete mit dem Beitritt zur EU ein umfangreiches vom ESF gefördertes Programm

---

16 Policy Services Division Ministry of Advanced Education, Training and Technology: New Directions in LMI, 2001

17 Smith (2002)

(*Anticipation-Program*). Im Rahmen dieser Initiative, die auch als *Project-based Anticipation System* bezeichnet wird, wurden insgesamt 174 Einzelprojekte mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen gefördert.

Im Rahmen der ESF-Initiative erfolgte nur in einem sehr geringen Ausmaß eine Steuerung der Aktivitäten durch spezifische Zielvorgaben. Ziel war es, unter möglichst freien Forschungsbedingungen Lösungsansätze zu identifizieren, die bezogen auf spezifische nationale und regionale Anforderungen einen bestmöglichen Output liefern würden. Gemeinsam war den geförderten Projekten lediglich, dass sie sich mit der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs beschäftigten. Über den Anspruch der Qualifikationsbedarfsermittlung hinaus erfolgten keinerlei Vorgaben, weder methodisch noch bezogen auf den Analyserahmen, weshalb man von einem reinen *Bottom-up*-Vorgehen sprechen kann. Sinnvoll kann diese Art des Vorgehens sein, um in einem möglichst freien Umfeld unterschiedlichen Ansätzen eine „Chance" zu geben, denn nur über die Erprobung von Verfahren können gesicherte Evaluationsergebnisse erzielt und die wirkliche Leistungsfähigkeit eines Verfahrens beurteilt werden. In einem zweiten Schritt zur Installierung eines regelmäßigen Analyse-Tools ist dann jedoch eine Koordination von Projekten und Analysen sinnvoll.

Die Projekte des *Anticipation-Program* können bezogen auf den Zeithorizont in drei Kategorien unterteilt werden: Erstens langfristig angelegte Projekte auf nationaler Ebene zur Zukunft der Arbeit. Ein sehr umfangreicher Beitrag ist hier das Projekt Labour Force 2017, das einen Zeithorizont von 5 bis 20 Jahren hat und in dem, basierend auf unterschiedlichen Annahmen, Szenarien potenzieller Entwicklungsmuster aufgezeigt werden. Die zweite Komponente sind Analysen von Sektoren und Clustern. Diese haben in der Regel einen Zeithorizont von 2 bis 5 Jahren. Je nach Fragestellung und Interessenfokus können hier sowohl qualitative als auch quantitative Verfahren angewandt werden. Die dritte Kategorie bilden kurzfristig ausgerichtete Ermittlungen des Bildungsbedarfs auf Unternehmensebene mit einem Zeithorizont von bis zu 2 Jahren. Diese beinhalten in erster Linie Befragungen und Unternehmensanalysen.

Das Früherkennungssystem war in seiner Planung nicht zentralisiert sondern stellt ein Netzwerk einer Vielzahl unterschiedlicher Akteure dar. Diese Struktur wird aufgrund des Wettbewerbs zwischen den Projekten zwar teilweise als relativ produktiv bezeichnet, detailliertere Evaluationsergebnisse über die Effizienz der Netzwerke gibt es jedoch nicht. Tatsache ist, dass derzeit trotz der Aufwendung erheblicher Mittel ein nutzerfreundlicher Zugang zu den Ergebnissen weder auf nationaler noch auf regionaler Ebene möglich ist.

Auf regionaler Ebene sind die Beschäftigung- und Wirtschaftsentwicklungszentren, die regionalen Regierungen die *Finish Regional Councils*, und Bildungsinstitutionen die wichtigsten Akteure. Ihre Aktivitäten sind untereinander jedoch nicht verbunden. Dies verwundert, weil über das oben bereits erwähnte *ESF-*

Anticipation-Program ein großes Meta-Netzwerk installiert und zahlreiche Pilotprojekte zur Qualifikationsermittlung gefördert wurden. Mit dem Ende der Förderung wurde dieses Netzwerk jedoch nicht weiter gepflegt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Schritt von einer „freien“ Pilotphase ohne nähere Forschungsvorgaben hin zu einem zweiten Schritt mit der Auswahl erfolgversprechender Projekte und deren Vernetzung und Koordination nicht gegangen wurde.

3.5 Großbritannien: Langjährige Prognoseerfahrung und innovative Regionalentwicklung

Großbritannien hat mit den Analysen des *Institute of Economic Research* (IER) langjährige Erfahrung in der Durchführung mittelfristiger Bedarfsprognosen. In Zusammenarbeit mit Cambridge Econometrics (CE) wurde ein Computerprogramm entwickelt, das regionale Prognosen auf lokaler Ebene ermöglicht. Dieses Programm findet in zahlreichen regionalen Einrichtungen und Unternehmen Anwendung. Das lokale Wirtschaftsprognosemodell (LEFM) ist ein regionales, benutzerorientiertes Modell, das speziell für Inhouse-Analysen entwickelt wurde. Es bietet die Möglichkeit, relativ einfach regionale Wirtschaftsszenarien bereitzustellen. In der neuesten Version der Software wurde im Zusammenhang mit dem Aufbau der „National Learning and Skill Councils“ (näheres zu dieser Institution s.u.) ein stärkerer Fokus auf Arbeitsmarkt- und Bildungskomponenten gelegt.

Die grundlegende Philosophie des Modells besteht darin, dass ökonomische Verhältnisse durch viele spezifische regionale Bestimmungsfaktoren beeinflusst werden. Diese können nur bedingt über regionalisierte nationale Modelle berücksichtigt werden. Deshalb werden Daten der jeweiligen Region mit qualitativen Informationen „von der Basis“ ergänzt. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Funktion, die dem Modell zugesprochen wird. Es wird nicht als Endprodukt zur Formulierung politischer Entscheidungen gesehen. Vielmehr ist es ein integriertes Element in einem Prozess, der das Verständnis lokaler Entwicklungspotenziale verbessern sollte.[18]

Der Output des aktuellen Modells erstreckt sich über zentrale Komponenten wie Bruttoleistung, Beschäftigung nach Sektoren, Berufen und Qualifikationen, Einkommensstruktur sowie Bevölkerungs- und Arbeitsmarktdaten jeweils gegliedert nach Geschlecht und Alter. Das LEFM beinhaltet eine Reihe von Simulationsmodulen die es ermöglich, verschiedene Annahmen über regionale Entwicklung zu setzen und so die Sensitivität verschiedener Entscheidungs- und Entwicklungsparameter abzuschätzen. Beispielsweise existiert ein spezielles

[18] Für eine detailliertere Darstellung des Modells vgl. Wilson et.al. (1999), sowie www.warwick.ac.uk/ier, www.camecon.co.uk, www.skillsbase.dfee.gov.uk.

„Wirkungsmodul“, das detaillierte wirtschaftliche Auswirkungen der Schließung oder Öffnung neuer Produktionsstätten auf das regionale Angebot abschätzt. Ein Beispiel für eine Analyse unter Verwendung des LEFM ist das Projekt „Managing the Skill Game - Local Skill Profiling“ (1999-2000). Hier wurde eine enge Verknüpfung mit einem lokalen Skill-Profiling-Modell hergestellt, das weitreichende qualitative Indikatoren einschließt.[19]

Insbesondere seit Ende der 80er Jahre gewinnen auch in Großbritannien regionale Aktivitäten mehr und mehr an Bedeutung. Diese sind relativ unabhängig von der nationalen Regierung, sie liegen im Verantwortungsbereich der vier Länderregierungen England, Schottland, Wales und Nordirland. Eingebettet in diese Struktur entwickelt jedes Land weitgehend unabhängige institutionelle Mechanismen.

In Schottland zum Beispiel übernehmen diese Aufgabe neu gegründete Organisationen, die *Future Skills Scotland* führt umfangreiche Arbeitsmarktanalysen durch. Dabei liegt der Fokus sowohl auf regionalen, als auch auf branchenbezogenen Betrachtungen. Eine integrierte Informationsbasis zum schottischen Arbeitsmarkt bietet dabei die Plattform *Careers Scotland* (www.careers-scotland.org.uk).

In England gibt es ebenfalls innovative organisatorische Ansätze. Auf nationalem Niveau existieren die *New Learning and Skills Councils* (LSC), die 47 lokale Ableger haben, die *Local Learning and Skills Councils*. Diese sind verantwortlich für die Passgenauigkeit von Aus- und Weiterbildung im Arbeitsmarkt. Auf der sektoralen Ebene existieren die *Sectoral Skills Councils*, an deren Spitze die *Sectoral Skills Development Agency* (SSDA) steht.

Weiterhin gibt es neun regionale Entwicklungsagenturen, deren zentrale Aufgabe die Gesamtentwicklung der Regionen ist. Unter anderem sind sie auch mit der Beobachtung der regionalen Entwicklung der Qualifikationsstruktur befasst. Zu diesem Zweck werden in jeder Region alle zwei Jahre sogenannte *Employer Skill Surveys* erhoben.

Bei diesen stehen nicht die rein arbeitsmarktlichen Betrachtungen der Regionen im Vordergrund. Vielmehr werden Fragen zum Arbeitsmarkt als ein zentrales Element der wirtschaftlichen Entwicklung von Regionen gesehen. Ob sich diese Struktur in der Praxis bewährt, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Die Erfahrungen mit den regionalen Entwicklungsagenturen sind noch jung, da sie erst 1999 ins Leben gerufen wurden. Trotzdem kann man von einem innovativen und erfolgversprechenden Ansatz sprechen.

---

[19] Vergleiche zu quantitativen Prognosen Hilbert, Haak, Schömann (2000), Neugart, Schömann (2002).

In Großbritannien sind die genannten Elemente größtenteils relativ neu. Deshalb liegen über Effektivität und Effizienz noch keine detaillierten Evaluationsergebnisse vor. Insgesamt positiv zu bewerten sind aus heutiger Sicht drei Faktoren: Erstens wird die regionale Eigenständigkeit in verschiedenen Dimensionen gefördert und ausgebaut, gleichzeitig aber über das Arbeitsministerium die Rückkopplung zur nationalen Ebene gewährleistet. Zweite wichtige Komponente ist, dass der Integration von quantitativen Prognosen und qualitativem Expertenwissen große Bedeutung beigemessen wird. Die quantitativen Prognosen des *IER* und *Cambridge Econometrics* bilden ein wichtiges, integrierendes Element der Arbeitsmarktbeobachtung. Daran schließen sich vielfältige weitere Forschungsaktivitäten an. Drittens schließlich wird dem leichten und transparenten Zugang zu relevanten Arbeitmarktinformationen sowohl für Entscheider und Experten, als auch für Individuen und Laien eine große Bedeutung beigemessen. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, dass in Großbritannien eine Struktur geschaffen wurde, deren aufmerksame Beobachtung in den nächsten Jahren sicherlich interessante Einsichten und Anregungen verspricht.

4. Teilaspekte eines Systems regionaler Qualifikationsprognosen in Deutschland

Im ersten Kapitel wurden die Vor- und Nachteile verschiedener Analyseverfahren und Herangehensweisen aufgezeigt, während im zweiten Kapitel Beispiele guter Praktiken und Stolpersteine für regionale Qualifikationsbedarfsanalysen in verschiedenen Ländern und Regionen beschrieben wurden. Aufbauend auf diesen Informationen wird im folgenden Kapitel ein Vorschlag entwickelt, wie eine systematische Qualifikationsbedarfsanalyse für Deutschland gestaltet werden könnte und welche Punkte hier besondere Berücksichtigung finden sollten. Auch in Deutschland gibt es bereits einige vielversprechende Ansätze zur regionalen Bedarfsermittlung. Jedoch sind sie für eine praxisorientierte und effiziente Nutzung in einem nationalen Kontext in der vorliegenden Form nicht geeignet. Um den Entscheidungs- und Implementierungsprozess sowohl bei der Gestaltung aktiver Arbeitsmarktpolitik als auch bei der individuellen Aus- und Weiterbildungsentscheidung auf eine brauchbare Entscheidungsgrundlage zu stellen, ist ein systematisches Vorgehen zu empfehlen. Bei der Erarbeitung des Vorschlags standen zwei zentrale Ziele im Vordergrund: Erstens die Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt, verbunden mit einer Effizienzsteigerung von Arbeitsmarktpolitik und einer Vorbeugung gegen Fachkräftemangel durch besseres regionales Matching. Zweitens die Schaffung einer Informationsbasis für Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Personalplanung von Unternehmen und individuelle Aus- und Weiterbildungsentscheidungen. Im Einzelnen besteht unser Vorschlag aus den folgenden sechs Elementen:

1. Einheitliche, jedoch weitgehend unabhängige Durchführung mittelfristiger regionaler Qualifikationsprognosen

2. Systematische Einbindung von Partialstudien in ein koordiniertes System von Regionalprognosen
3. Einbringen der Analysen in Netzwerke zur Entwicklung regionaler Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik
4. Weiterentwicklung und Verbesserung der quantitativen Datengrundlage
5. Aufbau eines nationalen Arbeitsmarktprognosesystems mit regionalem Schwerpunkt
6. Aufbereitung der Ergebnisse in einem benutzerfreundlichen, interaktiven Informationssystem für Aus- und Weiterbildung.

Diese sechs Elemente eines Analyserahmens werden im Folgenden näher erläutert.

4.1 Einheitliche, jedoch weitgehend unabhängige Durchführung mittelfristiger, regionaler Prognosen

Mittelfristige quantitative Prognosen sind die zentrale Säule regionaler Qualifikationsanalysen und ein wichtiges Element im Entscheidungs- und Implementationsprozess regionaler aktiver Arbeitsmarktpolitik. Sie bieten gegenüber der Bedarfsermittlung nach dem *Bottom-up*-Prinzip folgende Vorteile: Erstens ermöglichen die Analysen eine größere Objektivität. Demgegenüber würde durch eine alleinige Betrachtung von Teilarbeitsmärkten bereits mit der Auswahl der Themenfelder eine Vorselektion getroffen. Dadurch bestünde die Gefahr von Informationsasymmetrien zugunsten einzelner Branchen oder Unternehmen und damit die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Eine Gesamtbetrachtung regionaler Arbeitsmärkte mit quantitativen Prognosen kann diese verhindern helfen. Zweiter Vorteil ist eine rationellere und damit kostengünstigere Möglichkeit der regelmäßigen Bedarfsermittlung. Drittens ist durch das einheitliche Vorgehen eine bessere interregionale Vergleichbarkeit gewährleistet.

Die Unabhängigkeit der Prognosen kann dadurch gewährleistet werden, dass eine Vergabe zur Durchführung an externe Forschungseinrichtungen über Ausschreibungen mit festgelegtem Anforderungskatalog erfolgt. Neben der Koordinierung der strategischen Ausrichtung könnten die Landesarbeitsämter – in Anlehnung an das kanadische Vorgehen – die operativen Komponenten der Regionalanalysen steuern. Dazu zählen neben der Organisation von Ausschreibungen die Unterstützung und das Monitoring der durchführenden Institutionen und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus könnten die Landesarbeitsämter die Koordination der regionalen Netzwerke zur regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung übernehmen. Diese Organisationsform wird auch im Bericht der "Hartz-Kommission" aufgegriffen Die koordinierende Aufgabe der regionalen Arbeitsmarktanalysen soll hier in der Hand der sogenannten "KompetenzCenter" liegen, die in ihrer regionalen Zuordnung den heutigen

Landesarbeitsämtern entsprechen. Eine der sieben Kernaufgaben der KompetenzCenter soll dabei die Trendforschung und regionale Arbeitsmarktforschung, also die operative Durchführung regionaler Arbeitsmarktprognosen durch die KompetenzCenter sein.[20]

Die Ausschreibungen für die regionalen Qualifikationsprognosen sollten dabei einem Anforderungskatalog mit festgelegten Standards, sowohl bezüglich des Inputs, also der verwendeten empirischen Basis, als auch bezüglich des Outputs entsprechen. Auf der Input-Seite sind dabei folgende Mindeststandards erforderlich um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse untereinander zu ermöglichen:

- Regelmäßige möglichst jährliche Wiederholung, maximal Intervalle von 2 Jahren
- Gleicher Zeithorizont für die Prognose: 3-5 Jahre
- Standardisierte Datenerhebung: detaillierte Berufs- und Qualifikationsgruppen (z.B. AMSYK[21])
- Möglichst Verwendung internationaler Standards (ISCO, ISCED, NACE)
- Schätzung der Nachfrageseite erfolgt aufgrund eines regionalen Makromodells
- Bei der Angebotsseite müssen neben demographischen Faktoren insbesondere Migrationsströme zwischen den Regionen modelliert werden.

Quantitative Prognosen weisen jedoch auch Defizite auf. So ist es zum Beispiel kaum möglich, neue Trends und Qualifikationen innerhalb von Berufen oder auch die Entwicklung gänzlich neuer Berufsbilder frühzeitig zu erkennen. Deshalb empfiehlt sich die Ergänzung durch Partialanalysen.

4.2 Systematische Einbindung von Partialstudien in ein koordiniertes System von Regionalprognosen

Wegen der Komplexität der Qualifikationsermittlung und den damit verbundenen mehrdimensionalen Ebenen und Akteursstrukturen ist ein pluraler Ansatz, wie er in Frankreich mit den OREF verfolgt wird, unbedingt anzuraten. Sektorale und regionale Partialanalysen bilden damit die zweite Säule von integrierten Qualifikationsbedarfsanalysen. So bieten sich zur Berücksichtigung regionaler Unterschiede sowie sektorenspezifischer Entwicklungen ergänzende regionale und sektorale Partialanalysen an. In vielen Fällen jedoch – und hier gerade auf regionaler Ebene – mangelt es an Transparenz. Das Netzwerk *Frequenz* (www.frequenz.net) bildet für Deutschland bereits einen innovativen Ansatz, um dem entgegenzuwirken.

---

[20] Vgl. hierzu BMWA (2002).

[21] AMS Job Classification System. Die Klassifikation basiert auf dem nationalen schwedischen Standard sowie der internationalen Berufsklassifizierung ISCO, vgl. AMSYK (2001).

Gerade bei Entscheidungen über Weiterbildungsmaßnahmen sind Kenntnisse über Prozesse auf der Mikroebene von hohem zusätzlichen Informationsgehalt. So sind zum Beispiel Verschiebungen von Qualifikationsanforderungen innerhalb von Berufen, sich wandelnde Tätigkeitsmuster in bestimmten Sektoren oder „Job Families“ entscheidende Parameter für eine nachhaltig positive Stellenbesetzung.

Eine koordinierte Ausschreibung und Durchführung der Analysen ist aus zwei Gründen empfehlenswert: Erstens kann der Fokus der Analysen auf zuvor erkannten Ergebnissen der quantitativen Prognosen – und damit zielgerichtet – erfolgen. Zweitens wird über eine koordinierte Vergabe das Problem der Doppelarbeit, die hier aufgrund mangelnder Transparenz der Forschungslandschaft zu beobachten ist, verringert.

Qualitative Analysen gibt es auf nationaler, sowie auf regionaler Ebene, sie sind in aller Regel sektorenspezifisch. Gemeinsam ist ihnen, dass sie durch eine große Methodenvielfalt gekennzeichnet sind. Ihr Schwerpunkt liegt weniger auf der Ermittlung eines genau quantifizierbaren Qualifikationsbedarfs, vielmehr sollen sie ein breites und detailliertes Bild der aktuellen Situation und der zukünftigen Entwicklungsperspektiven zeichnen. Der große Vorteil liegt im möglichen Detaillierungsgrad spezifischer Berufe und Sektoren. Außerdem ermöglichen diese qualitativen Partialstudien, auch bei relativ schlechter statistischer Datenlage, die eine quantitative Modellierung unmöglich macht, valide Ergebnisse zu erzielen.

4.3 Regionale Bedarfsanalysen als Element regionaler Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik

Auf der regionalen Ebene spielen netzwerkartig organisierte politische Akteure eine immer bedeutendere Rolle. Diese Strukturen weiter zu entwickeln und ihr Innovationspotenzial sowie ihre Problemlösungskapazitäten zu nutzen ist eines der Ziele, die die EU-Politik mit der Förderung dezentraler regionaler Projekte im Rahmen der ESF-Programme verfolgt. Die systematische Verwertung regionaler Qualifikationsanalysen innerhalb der Netzwerke ist die Basis zielgerichteter und effizienter Implementation regionaler arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Strategien.

Merkmal von Netzwerken ist eine offene, nicht-hierarchische Kommunikation von Information. Grundlage zielgerichteter regionaler arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Strategien sind möglichst vollständige Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt und zur regionalen Wirtschaftstruktur. Deshalb ist es notwendig, allen Mitgliedern und Entscheidungsträgern in den regionalen Netzwerken die Informationen aus den nationalen und regionalen Qualifikationsbedarfsanalysen transparent und vollständig zur Verfügung zu stellen. Im Einzelnen sind dies Träger der regionalen Arbeitsmarktpolitik, Netzwerkkoordinatoren, die Arbeitsämter und ihre Mitarbeiter, die Gewerkschaften und Betriebsräte, die Unternehmen, die Verbände (Kammern,

Unternehmensverbände, Berufsverbände), die Bildungsträger und Schulen und die regionalen und lokalen Körperschaften (Landesregierungen, Kommunen etc.).

Detailliertes Wissen über den regionalen Qualifikationsbedarf und somit über das Nachfragepotenzial nach bestimmten Qualifizierungsmaßnahmen stellt einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor für regionale Weiterbildungsanbieter dar. Die Veröffentlichung der Daten zum regionalen Qualifikationsbedarf kann auch ein Mittel zur Reduzierung von Mitnahmeeffekten durch kartellartige oder monopolistische Strukturen sein. Mehr Transparenz beim regionalen Qualifikationsbedarf ermöglicht jedem Weiterbildungsanbieter, seine Angebotspalette entsprechend dem tatsächlichen Bedarf auszurichten; erhöhte Marktzugangsbarrieren aufgrund von Informationsdefiziten werden dadurch verhindert.

Wie am Beispiel von Prospect gezeigt werden konnte, würden innovative Netzwerke vom vorgeschlagenen koordinierten System erheblich profitieren. Die für die zielgerichteten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik notwendigen quantitativen regionalen Qualifikationsanalysen können aus dem koordinierten System bezogen werden und bilden ein belastbares Fundament sowohl für die Entwicklung regionaler Entwicklungsstrategien als auch für die Evaluation von Qualifikationsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten.

Den Landesarbeitsämtern könnte im vorgeschlagenen einheitlichen System von Regionalprognosen eine koordinierende Aufgabe zukommen. Sie bilden die Schnittstelle zwischen den einheitlichen nationalen Anforderungen an die Datenerhebung und Auswertung der Regionalprognosen. Gleichzeitig koordinieren die Landesarbeitsämter landes- und regionenspezifische Erweiterungen der Datenerhebung und Datenanalyse. Darüber hinaus stimmen sie die Durchführung und Auswertung von Partialanalysen mit dem nationalen Forschungsbedarf und den Anforderungen der Berufsbildungsforschung ab.

4.4 Weiterentwicklung und Verbesserung der quantitativen Datengrundlage

Neben der Validität der getroffenen Annahmen und damit auch des zugrunde gelegten Modells ist die Qualität des Datenmaterials und der Zugang zu relevanten Datenbanken entscheidend für die zu erzielenden Prognoseergebnisse. Hier kann zu einem weitreichenden Teil bereits auf bestehende Datenquellen zurückgegriffen werden. In Frage kommen auch regional aufgearbeitete Daten des statistischen Bundesamtes bzw. Eurostats (Regierungsbezirke - NUTS2, Kreise - NUTS3) und Daten aus der Beschäftigtenstatistik und dem Mikrozensus.

Besonderes Augenmerk in einem Prognosemodell der Beschäftigung muss auf die Nachfrageseite gelegt werden. In den "klassischen" Modellen lag der

Schwerpunkt auf Entwicklungstendenzen von Berufsgruppen oder relativ grob unterteilten Tätigkeitsbereichen. Mehr und mehr wird jedoch versucht, eine Verschiebung hin zu nachgefragten Qualifikationen zu ermöglichen. Um Qualifikationen unterhalb von statistisch definierten Berufen zu erhalten ist es notwendig, qualitative Informationen in die quantitativen Daten zu integrieren. Das *Department of Labour* in den USA verüfgt zum Beispiel mit der O*NET-Datenbank über ein Instrument, das vielfältige qualifikatorische Aspekte von Berufen identifiziert, definiert und beschreibt. Viele dieser Informationen sind im Internet verfügbar (vgl. www.bls.org). Auch in Großbritannien schenkt die *Skill Base – Labour Market Information Database* (www.skillbase.dfee.gov.uk) diesem Aspekt der Bedarfsdefinition große Aufmerksamkeit.

Eine weitere Alternative der Nachfrageermittlung bilden die Unternehmensbefragungen. Sie bieten den Vorteil, dass durch die direkte Befragung relativ zeitnahe Resultate möglich sind. Des Weiteren kann der Bedarf von statischen Berufsbezeichnungen unabhängiger und damit stärker bezogen auf Qualifikationen ermittelt werden. Gerade als Informationsbasis zur Planung von Weiterbildungsmaßnahmen – und hier insbesondere von den erfolgversprechenden Kurzzeitmaßnahmen – ist eine zeitnahe und möglichst spezifische Information von besonderer Bedeutung. Nachteil von Unternehmensbefragungen ist jedoch, dass die Validität der Informationen aus Unternehmen sehr begrenzt ist. Hauptgrund hierfür ist, dass über Expertenbefragungen die Repräsentativität wegen der meist relativ kleinen Samples in der Regel nicht gewährleistet ist. Eine Reihe von Untersuchungen hat dies bestätigt (vgl. u.a. Wilson (2001)). Deshalb muss bei Verwendung dieses Verfahrens ganz besonders auf ein systematisches und fundiertes Vorgehen, sowie die Auswahl eines ausreichend großen Samples gelegt werden.

Ein zweites Defizit dieser Methode sind Probleme bei der Wiederholbarkeit der Erhebungen. Um valide Informationen zu erhalten empfiehlt sich eine reine Längsschnittbetrachtung (ein sog. "echtes Panel", also die Befragung der gleichen Unternehmen, oder besser noch der gleichen Personen, in regelmäßigen Abständen). Die Erfahrung mit dieser Erhebungsart ist jedoch häufig, dass eine gewisse ‚Ermüdung' bei den Befragten eintritt, wodurch die Daten von Erhebung zu Erhebung weniger brauchbar und genau sind. Deshalb wird häufig empfohlen, diese Art der Befragung nur ergänzend vorzunehmen, um zusätzliche detaillierte, eher qualitative als rein quantifizierbare Informationen zu erhalten (ebd.).

Eine dritte Alternative zur Bedarfserfassung der Nachfrageseite bietet die Verwendung bestehender Datenerhebungen und anderer Betriebspanel. So liegt beispielsweise auf regionaler Ebene für die Region Berlin-Brandenburg ein erweitertes Sample zur Verfügung, das zudem Fragen zum Qualifikationsbedarf enthält.

Für regionale quantitative Bedarfsprognosen in Deutschland muss die Datenbasis insbesondere der Nachfrageseite zum Teil wesentlich verbessert werden. Einzelne regionale Projekte versuchen, diese Lücke durch eigene Unternehmensbefragungen zu schließen. Eine möglichst einheitliche Datengrundlage ist neben der oben genannten Defizite jedoch auch aus Gründen der Kosteneffizienz zu empfehlen. Außerdem können durch einheitliche Erhebungen die Unabhängigkeit, die interregionale Vergleichbarkeit sowie die Evaluation von Maßnahmen wesentlich verbessert werden. Daher empfiehlt sich auch hier ein einheitliches Vorgehen. Eine Möglichkeit wäre die Integration von Daten aus der Meldung offener Stellen in der *coArb*[22] der Bundesanstalt für Arbeit. Die Optionen und möglichen Probleme der Datenaufbereitung müssten gesondert geprüft werden.

Nach derzeitigem Kenntnisstand erscheint jedoch eine Lösung über eine externe Datenerhebung sinnvoll. Das Beispiel des IAB-Betriebspanels mit dem Aufbau eines erweiterten Panels für die Regionen Berlin-Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Hamburg und Bremen zeigt, wie eine solche Integration aussehen könnte. Hier erfolgte ein erster Schritt in die Richtung eines regionalisierten national einheitlichen Analyseinstruments. Die Erweiterung auf die übrigen Bundesländer befindet sich in der Umsetzungsphase.

Von zentraler Bedeutung bei der Datenerhebung ist auch die Definition von Regionen. Natürliche Wirtschaftsregionen (Cluster) sind aus theoretischer Sicht sicherlich die favorisierte Lösung. Diese sollten auch Anwendung finden, wenn sich ein Wirtschaftsraum über mehrere statistisch definierte Regionen erstreckt (bevorzugt NUTS 3), wie dies in Ballungsgebieten, zum Beispiel Hamburg, Berlin-Brandenburg oder Rhein-Main, der Fall ist. Als Orientierungspunkt bietet sich eine Gliederung nach den Raumplanungsregionen der Bundesrepublik, den sogenannten Klemmer-Regionen (Fürst, Klemmer et al. 1976), die unter anderem Migrations- und Pendlerströme berücksichtigt, an.

Allerdings gilt es bei der Abgrenzung von Regionen zwei Punkte zu bedenken: Erstens greifen quantitative Prognosen auf umfangreiche Datensätze zurück. Deshalb ist bei der regionalen Abgrenzung eine Orientierung an Möglichkeiten des bestehenden Datenmaterials zu empfehlen. Ferner spricht für eine Einteilung nach bestehenden Verwaltungsebenen (Gemeinden, Landkreise, Regierungsbezirke, Länder), dass die handlungsrelevanten Akteure meistens entsprechend dieser Ebenen organisiert sind.

---

[22] coArb (computerunterstützte Arbeitsvermittlung) ist ein IT-Verfahren für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung. Die im Verfahren anfallenden Prozessdaten werden für die Geschäftsstatistik der BA genutzt. Vgl. hierzu u.a. Bach, Gommlich, Otto (2002).

4.5 Nationales Forum für Arbeitsmarktprognosen mit regionalem Schwerpunkt

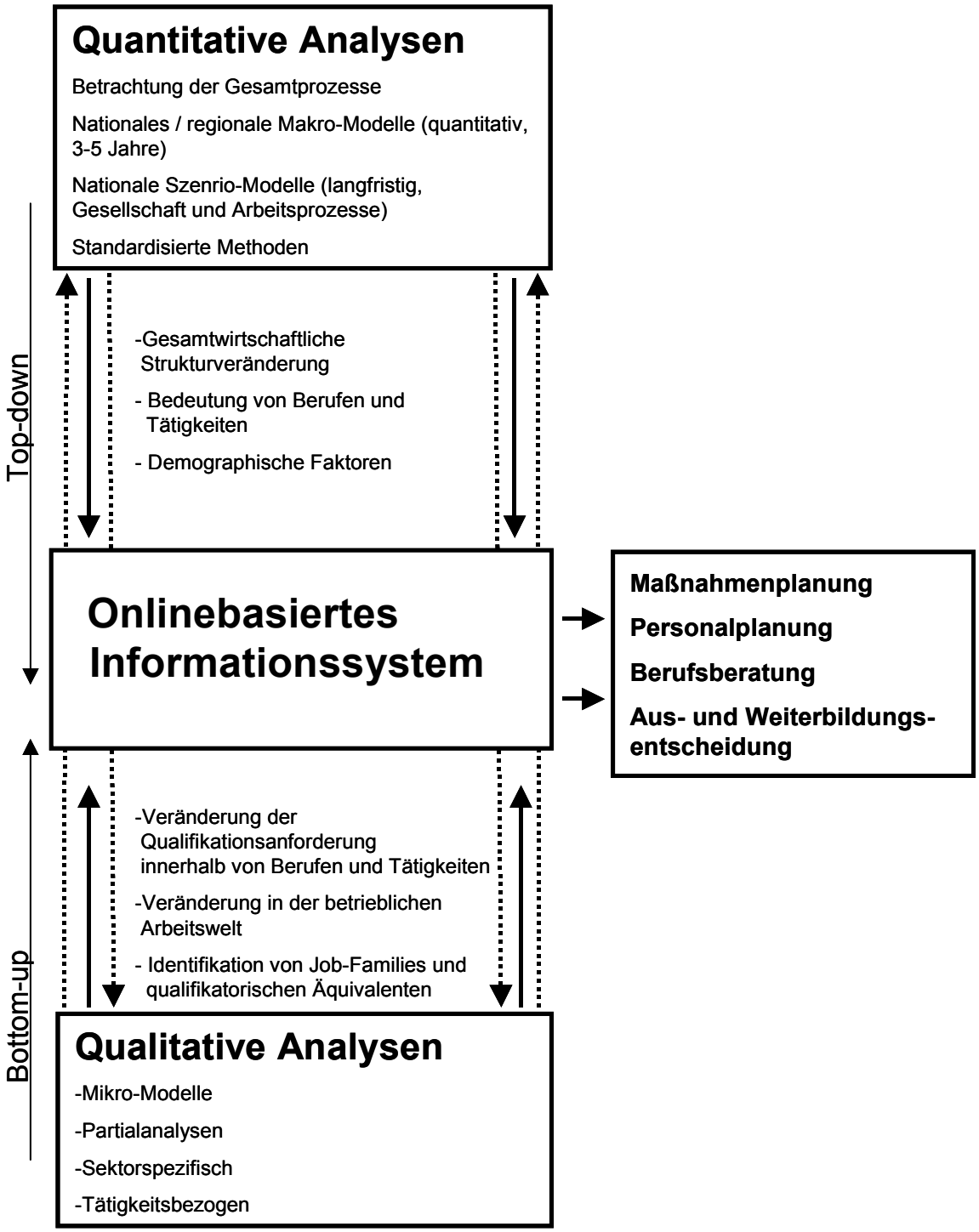
Die Fallbeispiele, insbesondere diejenigen für Deutschland und Finnland, haben gezeigt, dass ein rein regional oder sektoral orientiertes Vorgehen auch gewisse Gefahren der Fragmentierung sowie der mangelnden Ergebnistransparenz in sich birgt. Deshalb empfiehlt es sich, durch die Schaffung eines Rahmenkonzeptes in den Punkten, in denen auf nationaler Ebene Synergien durch ein einheitliches Vorgehen möglich sind, diese auch nutzbar zu machen. Eine gemeinsame Plattform erfordert dabei auch einen einheitlichen Anforderungskatalog an bereitgestellte Informationen. Ein leistungsfähiges, langfristig angelegtes Prognosesystem sollte deshalb aus den folgenden vier Säulen bestehen:

- Nationale Prognosen (5-20 Jahre) und Szenarien, die langfristige Trends im Arbeitsmarkt aufzeigen
- Mittelfristige quantitative Prognosen mit regionaler Differenzierung (3-5 Jahre)
- Selektive Durchführung regionaler und sektoraler Partialanalysen (0-2Jahre)
- Schaffung einer internetbasierten Informationsplattform.

Nicht zuletzt die Erfahrungen Finnlands mit der Ineffektivität rein dezentraler Netzwerke zeigen, dass nur ein integriertes System, eingebunden in ein nationales Netzwerk, von nachhaltiger Bedeutung ist. Durch die isolierte Förderung einer Vielzahl von Projekten sind keine langfristig positiven Wirkungen für mehr Transparenz am Aus- und Weiterbildungsmarkt und damit einer nachhaltigen Effizienzsteigerung möglich.

Die Koordination des Systems sowie die strategische Planung sollte auf nationaler Ebene beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder der Bundesanstalt für Arbeit erfolgen. Die Ergebnisse der nationalen Szenarien und Langfristprognosen zur Zukunft der Arbeitswelt sollten hier zusammengeführt werden, jedoch – wie dies heute bereits der Fall ist – weiterhin unabhängig durchgeführt werden. Abbildung 2 zeigt eine schematische Darstellung eines solchen Analyserahmens.

Abbildung 2: Schematische Darstellung eines Analyserahmens für Deutschland



4.6 Bereitstellung der Ergebnisse in einem benutzerfreundlichen, onlinebasierten Informationssystem

Die Durchführung von Prognosen allein gewährleistet keine erhöhte Planungssicherheit. Dazu bedarf es auch einer adäquaten Aufbereitung und Kommunikation der Ergebnisse. Eine internetbasierte, interaktive Plattform ist hier die zeitgemäße Alternative. Entscheidungsträgern ermöglicht dies eine zielgerichtetere Planung. Durch den öffentlichen, nicht reglementierten Zugang kann viel effektiver auch präventiv gegen potenzielles Mismatch vorgegangen werden. So kann zum Beispiel eine transparente Informationsgrundlage zum Qualifikationsbedarf die regionale Mobilität fördern.

Eine verständliche, benutzerfreundliche Aufbereitung der Ergebnisse und die Gewährleistung eines leichten und transparenten Zugangs ist dafür von elementarer Bedeutung. Auch komplexe Zusammenhänge können für jeden verständlich dargestellt werden. Das Beispiel *Job-Futures* aus Kanada verdeutlicht wie eine benutzerfreundliche Umsetzung aussehen kann. Gerade auch im Zuge einer fortschreitenden IT-Integration und dem Ausbau von internetbasierten Datenbanken wäre zum Beispiel eine Integration in den sogenannten *virtuellen Arbeitsmarkt* der BA[23] denkbar. Möglich wäre auch die Darstellung in Form von „Job-Ampeln“, die den Berufen je nach zukünftigen Beschäftigungsaussichten Ampelfarben zuordnet. Für detailliertere Experteninformationen bzw. für die regionale Ebene kann diese Plattform dann selbst auch ausführlichere Materialien bieten oder mit spezifischen Plattformen verlinkt sein.

5. Fazit

Die genannten Beispiele stellen einen Ausschnitt der internationalen Analysen zum regionalen Qualifikationsbedarf dar. Dabei zeigt der Blick in andere Länder Möglichkeiten und Defizite für eine Umsetzung regelmäßiger Qualifikationsbedarfsanalysen für Deutschland. Es wird deutlich, dass es in Deutschland weder an Projekten noch an unterschiedlichen Ansätzen und Instrumenten mangelt, sondern im Gegenteil eine Vielzahl teilweise vielversprechender Aktivitäten besteht. Allerdings sind regionale Analysen des Qualifikationsbedarfs für Deutschland dadurch gekennzeichnet, dass der Zugang zu relevanten Informationen durch die starke Zersplitterung der Aktivitäten auf den unterschiedlichen Ebenen stark eingeschränkt und dadurch die Nutzung von Synergien zwischen den Projekten nur unzureichned gegeben ist. Wie gezeigt wurde ist eine gewisse Methodenvielfalt von großer Bedeutung, allerdings ist für die Vergleichbarkeit eine maßvolle Vereinheitlichung dringend anzuraten.

---

[23] Die Ergebnisse könnten mit bestehenden Angeboten wie etwa BerufeNet verlinkt werden (www.berufenet.arbeitsamt.de).

Eine Aufbereitung bestehender Informationen und die Verknüpfung der Prognosedaten auf einem übersichtlichen Internet-Portal könnte ein erster Schritt sein. Nicht nur die Berufsinformationszentren (BIZ) der Arbeitsämter und die Internetseiten des Arbeitsamtes bieten Ansatzpunkte für die systematische Positionierung von Informationen aus den Qualifikationsbedarfsanalysen, auch zahlreiche andere Institutionen und Netzwerke stellen Informationsmedien und Internetangebote zur Verfügung. Eine Verknüpfung dieser Informationsquellen scheint hier sinnvoll.[24]

Zusammenfassend können in den vorgestellten Analysen aus Deutschland drei Defizite identifiziert werden: Erstens besteht eine mangelnde Aktualität der Prognosen: Die Abstände der Durchführung sind – um bei dem Beispiel der IAB/Prognos-Studie zu bleiben – mit 5 Jahren viel zu hoch. Sektorale und regionale Programme dagegen sind bezüglich des betrachteten Prognosezeitraums in der Regel kurzfristig ausgelegt. Außerdem sind die Projekte häufig nicht für eine regelmäßige Beobachtung geeignet, weshalb auch eine Fortführung über eine Pilotphase hinaus oft fehlschlägt.

Zweitens ist der Zugang zu den Ergebnissen selektiv und wenig transparent. Häufig erfolgen die Analysen lediglich für den netzwerkinternen Gebrauch, und es gibt keine zentrale, öffentliche Zugangsplattform. Auch Ergebnisse aus Partialanalysen oder regionalen Studien werden nicht systematisch der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Die Kommunikation beschränkt sich oft auf netzwerkinterne Workshops, Expertentagungen und auf rein wissenschaftliche Publikationen.

Drittens können regionale Analysen auf keine valide Datenbasis zur Struktur von Angebot und Nachfrage, dem aktuellen Qualifikationsbedarf und zukünftigen Trends zurückgreifen. Entweder sind sie auf eigene Sekundäranalysen angewiesen oder auf Ergebnisse, die nur für nationale oder sektorale Ebenen gültig sind. Teilweise sind sie gezwungen, zur genaueren regionalen Analyse eigene, kostenintensive Instrumentarien und Prozesse zu entwickeln.

Im Ergebnis sind diese Instrumente weder für die Unterstützung in der regionalen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik (Politikfunktion) noch als Element eines transparenteren Arbeits- und Weiterbildungsmarktes (Informationsfunktion) befriedigend. Die vielfältigen Aktivitäten auf regionaler Ebene zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs können als eine Reaktion auf das Fehlen geeigneter Daten und Analysen aus regionalisierten Makroanalysen gewertet werden.

---

[24] Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Institut der deutschen Wirtschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung, Universitäten oder DGB.

Die Beispiele aus den anderen Ländern zeigen Bereiche auf, wo gute Praktiken eines erfolgversprechenden Systems vorliegen. Diese sind im Einzelnen:

- Kombination von nationaler Koordination und regionaler Anpassungsmöglichkeit insbesondere bei quantitativen Analysen (Kanada)
- Detaillierte Datenbasis (Kanada, USA[25])
- Regionale Netzwerke, eingebettet im nationalen Rahmen (Frankreich, Großbritannien)
- Innovative Ansätze auf regionaler Ebene (Deutschland, Finnland)
- Innovative, onlinebasierte Ergebnispräsentation (Kanada)
- Nationale Initiative zum Aufbau eines integrierten Systems (Großbritannien, Finnland).

An den Beispielen Deutschland und Finnland wurde jedoch auch deutlich, wo Defizite und Gefahren der Ineffizienz durch mangelnde Koordination entstehen können. Ziel ist nun, vor dem Hintergrund der nationalen und internationalen Erfahrungen ein gut handhabbares regionales Instrumentarium zu entwickeln, das Synergien im nationalen Rahmen ermöglicht.

Basierend auf diesen Erkenntnissen wurde im dritten Kapitel ein Vorschlag entwickelt, wie auf effiziente Weise der regionale Qualifikationsbedarf in Deutschland ermittelt werden könnte. Unter Berücksichtigung der spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen galt es, ein praktikables Gleichgewicht zwischen regionaler Unabhängigkeit und national einheitlichen Vorgaben zu finden. Dies soll einerseits genügend Spielraum für regionale Anforderungen bieten, andererseits jedoch der Fragmentierung der Aktivitäten entgegensteuern, um vergleichbare Ergebnisse zwischen den Regionen zu erzielen und Synergien eines standardisierten Vorgehens zu ermöglichen. Dazu wurde ein Programm mit sechs Punkten aufgestellt, die bei der Umsetzung regionaler Qualifikationsbedarfsanalysen berücksichtigt werden sollten.

---

[25] Die USA wurden hier nicht näher dargestellt. Für weiterführende Informationen, insbesondere bezüglich der Datengrundlagen vgl. Wilson (2001) sowie die Webseite des Bureau of Labour Statistics (www.bls.gov).

Literatur

AMSYK (2001). Arbetsmarknadsstyrelsen INTERen 2001:4.

Bach, H.-U; H. Gommlich und M. Otto (2002): Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt in Ostdeutschland, IAB Werkstattbereicht Nr. 2 / 2002.

Bakvis, H. und P. Aucoin (2000). Negotiating Labour Market Development Agreements. Canadian Centre for Management Development, Research No. 22.

Barth, H. J., K. Eckerle, P. Hofer, M. Schlesinger, H. Wolff (1998), Die Bundesrepublik Deutschland 2005-2010-2020, Deutschland-Report Nr. 2, Basel, Prognos AG.

Blaug, M. (1967): Approaches to Educational Planing, in: The Economic Journal, June, Bd. 76: 262-287.

BMWA - Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2002) Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission.

BLK - Bund-Länder-Kommission (2001), Zukunft von Bildung und Arbeit - Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 104.

Borghans, L., d. Grip und Heijke (1996). Labour market information and the choice of vocational specialization. Economics of Education Review(15): 59-74.

EQUIB (2001): Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ). Monitoring-Bericht 2001/2. Bremen.

Fitzenberger, B. und S. Speckesser (2000). Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt– und Berufsforschung 33(3): 357-371.

Freeman, R. (1986). Demand for education. Handbook of Labour Economics. Ashenfelter, O. (Hrsg.), R. Layard (Hrsg.) Amsterdam: North Holland.

Fürst, D., P. Klemmer und K. Zimmermann (1976). Regionale Wirtschaftspolitik. Düsseldorf.

G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) (1998): Verfahren zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. Bottrop.

Giffard, A. und C. Guegnard (1999). Forecasting methology for qualification and training needs in France. Forecasting Education and Training Needs in Transition Economies: Lessons from the Western European Experience. O. Strieska-Ilina, European Commission.

Gülker, S., C. Hilbert und K. Schömann (2000). Lernen von Nachbarn - Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD, Hrsg. H.-J. Bullinger, Qualifikationen erkennen, Berufe gestalten, Bielefeld: Bertelsmann

Hilbert, C.; R. Mytzek und M. Neugart (2002): Regionale Qualifikationsbedarfs-analysen für mehr Effizienz und Transparenz am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt", Teilprojekt „Arbeitspolitische Maßnahmen und Arbeitsmarktforschung

Hilbert, C., C. Haak und K. Schömann (2000). Lässt sich Qualifikationsbedarf prognostizieren? Ergebnisse und Erfahrungen aus OECD-Ländern. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.), Qualifikationen erkennen, Berufe gestalten. Bielefeld, Bertelsmann.

Hinze, M. (2001): Die Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs in Thüringen. In: H.-J. Bullinger (Hrsg.): Qualifikationen von morgen. Ein deutsch-französischer Dialog. Bielefeld: Bertelsmann.

Kleinhenz, G., Ed. (2002). IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg, Bundesanstalt für Arbeit.

Laan, L. v. d. (1996). A review of regional labour supply and demand forecasting in the European Union. Environment and Planing 28: 2105-2123.

Lenske, W., D. Werner (2001): Fachkräftebedarf, Fachkräftemangel und Lösungsansätze. Die Frühjahrsumfrage zu Ausbildung und Beschäftigung. in: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 6/2001. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.

Martin, J.P. (2000). What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences. OECD Economic Studies(30): 79-113.

Mertens, A. (G.I.B.) (2001): Erfahrungen und Perspektiven von Prospect in NRW, Internet: http://www.gib.nrw.de/download/ZWBERICH.pdf.

Mosley, Hugh; Holger Schütz und Günther Schmid: Effizienzmobilisierung der Arbeitsverwaltung: Leistungsvergleich und Lernen von guten Praktiken (Benchmarking); WZB Discussion Paper; FS I 02-209

Neugart, M. (2000). The supply of new engineers in Germany. WZB Discussion Paper FS I 00 - 209.

Neugart, M. und K. Schömann (2002). Forecasting Labour Markets in OECD Countries, Cheltenham, Edward Elgar.

OECD (1999). Economic Survey Canada.

Rabe, B. (2000). Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande. WZB Discussion Paper FS I 00 - 208.

Schmid, G., S. Speckesser und C. Hilbert (2001). Does Active Labour Market Policy Matter? An Aggregate Impact Analysis. In: J. d. Koning und H. G. Mosley, Active Labour Market Policy and Labour Market Transitions. Cheltenham, Edward Elgar.

Schömann, K, R. Mytzek und S. Gülker (1998). Institutional Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries, WZB Discussion Paper FS I 98-207.

Schömann, K. (Hrsg.) (2001). Qualifikationen von morgen. Ein deutsch-französischer Dialog. Bielefeld, Bertelsmann.

Schömann, K. und P. O'Connell (2002). Education, Training and Employment Dynamics, Transitional Labour Markets in the European Union. Cheltenham, Edward Elgar.

Schüssler, R., K. Spiess, D. Wendland, M. Kukuk (1999): Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 221. IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.

Sellin, B. (1998). Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung. Thessaloniki, CEDEFOP.

Smith D.A. (2002 (im Erscheinen)). Forecasting Future Skill Needs in Canada. In: Neugart und Schömann, Forecasting Labour Markets in OECD Countries, Cheltenham, Edward Elgar.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen Berlin (2000): Betriebspanel Berlin, Ergebnisse der vierten Welle 1999.

Steiner V. und T. Hagen (2002). Was kann die Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland aus der Evaluationsforschung in anderen Ländern lernen? In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 3(2): 189-206.

Strietska-Illina, O. (2000). Forecasting education and training needs in transition countries: lessons from the Western European Experience. Praha, NTF National Observatory Czech Republic.

Weidig, I., P. Hofer, H. Wolff (1999): Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 227. IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.

Wilson, R.A., A. Assefa und J. Beard (1995): A Local Economy forecasting Model (LEFM) for the UK Economy, European Symposium on Labour Market Developements, University of Warwick, 18th-19th May 1995.

Wilson, R. A. (2001). Forecasting skill requirement at national and company level. Training in Europe. M. T. D. Pascaline. Luxembourg, Office for Official Publications of European Communities.

Bücher

des Forschungsschwerpunkts „Arbeitsmarkt und Beschäftigung“

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
Urbane Beschäftigungsdynamik. Berlin im Standortvergleich mit Ballungsregionen
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Christoph Dörrenbächer
Vom Hoflieferanten zum Global Player. Unternehmensorganisation und nationale Politik in der Welttelekommunikations-industrie
1999
Berlin, edition sigma
226 S.

Christoph Dörrenbächer, Dieter Plehwe (Hg.)
Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen.
2000
Berlin, edition sigma
312 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Thode in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Benchmarking“ des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“: Gerhard Fels, Rolf G. Heinze, Heide Pfarr, Günther Schmid, Wolfgang Streeck
Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann-Stiftung
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

European Academy of the Urban Environment
New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept
1998
Berlin, EA.UE series „The Urban Environment in Europe“
135 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hg.)
Ökonomie als Grundlage politischer Entscheidungen
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Gernot Grabher, David Stark (Eds.)
Restructuring Networks in Post-Socialism. Legacies, Linkages and Localities
1997
Oxford, Oxford University Press
360 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert, Klaus Schömann
Lernen von den Nachbarn. Qualifikations-bedarf in Ländern der OECD
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

Swen Hildebrandt
Jenseits globaler Managementkonzepte. Betriebliche Reorganisationen von Banken und Sparkassen im deutsch-französischen Vergleich
2000
Berlin, edition sigma
272 S.

Torben Iversen, Jonas Pontusson, David Soskice
Unions, Employers, and Central Banks
2000
Cambridge, Cambridge University Press
339 S.

Max Kaase, Günther Schmid
Eine lernende Demokratie - 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland WZB-Jahrbuch 1999
1999
Berlin, edition sigma
586 S.

Jaap de Koning and Hugh Mosley (Eds.)
Labour Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries
2001
Cheltenham, UK, Edward Elgar
317 S.

Traute Meyer
Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen
1997
Berlin, edition sigma
216 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann (Eds.)
Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
382 S.

Frieder Naschold, David Soskice, Bob Hancké, Ulrich Jürgens (Hg.)
Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation
WZB-Jahrbuch 1997
1997
Berlin, edition sigma
366 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hg)
Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
322 S.

Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Eds.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998
London/New York, Routledge
304 S.

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and Michel Lallemant (Eds.)
Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets
2000
Cheltenham, UK, Edward Elgar
369 S.

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid und Bettina Uhrig unter Mitarbeit von Thomas Heitmann
Qualifikation und Beschäftigung. Jobrotation als Instrument der Weiterbildung und Integration von Arbeitslosen
2001
Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Schriftenreihe der Abteilung „Arbeit und Sozialpolitik"
83 S.

Dieter Plehwe
Deregulierung und transnationale Integration der Transportwirtschaft in Nordamerika
2000
Münster, Westfälisches Dampfboot
531 S.

Sigrid Quack, Glenn Morgan, Richard Whitley (Eds.)
National Capitalisms, Global Competition, and Economic Performance
2000
Amsterdam/Philadelphia, John Benjamins Publishing Company
323 S.

Birgitta Rabe
Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse
2000
Berlin, edition sigma
254 S.

Hedwig Rudolph, Anne Schüttpelz
Commitment statt Kommando. Organisationslernen in Versicherungsunternehmen
1999
Berlin, edition sigma
146 S.

Hedwig Rudolph (Hg.)
Aldi oder Arkaden? Unternehmen und Arbeit im europäischen Einzelhandel
2001
Berlin, edition sigma
196 S.

Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann (Eds.)
International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation
1996
Cheltenham, UK, Edward Elgar
954 S.

Günther Schmid, Bernard Gazier (Eds.)
The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
443 S.

Günther Schmid
Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik
2002
Frankfurt/Main, Campus
477 S.

Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe
Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts
1998
London/New York, Routledge
214 S.

Hildegard Theobald
Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrts-staat. Deutschland und Schweden im Vergleich
1999
Berlin, edition sigma
200 S.

Sylvia Zühlke
Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland
2000
Berlin, edition sigma
206 S.

Discussion Papers 1999

Abteilung Organisation und Beschäftigung

Swen Hildebrandt
Lean Banking als Reorganisationsmuster für deutsche und französische Kreditinstitute? Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbild-prägenden Managementkonzepts
Bestell-Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
Why and How Do National Monopolies Go "Global"?
Bestell-Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Bewertung institutionalistischer Beiträge in der Transformationsdebatte
Bestell-Nr.: FS I 99 - 103

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
Von Dänemark lernen
Learning from Denmark
Bestell-Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach
Bestell-Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
Marginal Employment and Health in Germany and the United Kingdom: Does Unstable Employment Predict Health?
Bestell-Nr.: FS I 99 - 203

Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:

Carroll Haak, Günther Schmid
Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?
Bestell-Nr. P99-506

Abteilung Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Bob Hancké
Revisiting the French Model. Coordination and restructuring in French industry in the 1980s
Bestell-Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe
Bestell-Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell-Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/ Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell-Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell-Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell-Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell-Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell-Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell-Nr.: FS I 99 – 309

Discussion Papers 2000

Abteilung Organisation und Beschäftigung

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell-Nr.: FS I 00 - 101

Michael Wortmann
What is new about "global" corporations? Interpreting statistical data on corporate internationalization
Bestell-Nr.: FS I 00 - 102

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Klaus Schömann, Stefanie Flechtner, Ralf Mytzek, Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell-Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe and Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell-Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell-Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 00 – 204

Dominique Anxo, Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell-Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell-Nr.: FS I 00 – 206

Heidi Gottfried, Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells
Bestell-Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell-Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell-Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell-Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell-Nr.: FS I 00-211

Abteilung Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel, Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell-Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell-Nr.: FS I 00 – 302

Gregory Jackson, Sigurt Vitols
Pension Regimes and Financial Systems: Between Financial Commitment, Liquidity, and Corporate Governance
Bestell-Nr.: FS I 00 – 303

Bruno Amable, Donatella Gatti
Is Perfection Optimal? Employment and Product Market Competition
Bestell-Nr.: FS I 00 – 304

Discussion Papers 2001

Abteilung Organisation und Beschäftigung

Hildegard Theobald
Professionalisierungspolitiken im Kontext von Internationalisierung und Feminisierung - Das Beispiel der Verbände in der Unternehmensberaterbranche
Bestell-Nr.: FS I 01 – 101

Hedwig Rudolph, Hildegard Theobald, Sigrid Quack
Internationalisierung: Ausgangspunkt einer Neuformierung der Geschlechterverhältnisse in der Unternehmensberatung?
Bestell-Nr.: FS I 01 – 102

Alison E. Woodward
Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception?
Bestell-Nr.: FS I 01 - 103

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Achim Kemmerling
Die Messung des Sozialstaates. Beschäftigungspolitische Unterschiede zwischen Brutto- und Nettosozialleistungsquote
Bestell-Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann
Berufliche Bildung antizipativ gestalten: die Rolle der Belegschaftsvertretungen. Ein europäischer Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer
Management by Objectives in European Public Employment Systems
Bestell-Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar
Comparing Recent Danish, Finnish and Swedish Labour Market Policy Reforms
Bestell-Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller
Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern
Bestell-Nr.: FS I 01 - 205

Frank Oschmiansky, Silke Kull, Günther Schmid
Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen einer Debatte
Bestell-Nr.: FS I 01 - 206

Sabine Berghahn
Ehe als Übergangsarbeitsmarkt?
Bestell-Nr.: FS I 01 – 207

Jan Johannesson
On the Efficiency of Placement Service and Programme Placement at the Public Employment Offices in Sweden
Bestell-Nr.: FS I 01 – 208

Michael Neugart and Jan Tuinstra
Endogenous Fluctuations in the Demand for Education
Bestell-Nr.: FS I 01 – 209

Abteilung Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel
First line supervision without any supervisor: What Do Workers Think About Groupwork? Anthropological Fieldwork at Volkswagen Hanover
Bestell-Nr.: FS I 01 - 301

Sigurt Vitols
The Origins of Bank-Based and Market-Based Financial Systems: Germany, Japan, and the United States
Bestell-Nr.: FS I 01 - 302

Sigurt Vitols
From Banks to Markets: The Political Economy of Liberalization of the German and Japanese Financial System
Bestell-Nr.: FS I 01 - 303

Georg von Graevenitz
The Complementarity of RJV's and Subsidies When Absorptive Capacity Matters
Bestell-Nr.: FS I 01 - 304

Discussion Papers 2002

Abteilung Organisation und Beschäftigung

Christel Lane, Sigrid Quack
How banks construct and manage risk. A sociological study of small firm lending in Britain and Germany
Bestell-Nr.: FS I 02 - 101

Christoph Dörrenbächer
National Business Systems and the International Transfer of Industrial Models in Multinational Corporations: Some Remarks on Heterogeneity
Bestell-Nr.: FS I 02 – 102

Christopher Bahn
Die Bedeutung der lokalen Regulations-systeme in Berlin für den Strukturwandel im Einzelhandel
Ein Untersuchungsdesign
Bestell-Nr.: FS I 02-103

Petra Potz
Die Regulierung des Einzelhandels in Italien
Grundlagen und Einfluss auf die Handelsstruktur
Bestell-Nr.: FS I 02-104

Jana Pannewitz
World Wide Weg-gestützte Befragungen in der empirischen Sozialforschung: Ein Erfahrungs-bericht
Bestell-Nr.: FS I 02-105

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Sophie Rouault
Multiple jobholding and path-dependent employment regimes – answering the qualification and protection needs of multiple jobholders
Bestell-Nr.: FS I 02 - 201

Sophie Rouault, Heidi Oschmiansky, Isabelle Schömann (Hg.)
Reacting in time to qualification needs: Towards a cooperative implementation?
Bestell-Nr.: FS I 02 - 202

Michael Neugart and Donald Storrie
Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment
Bestell-Nr.: FS I 02 - 203

Ruud Muffels, Ton Wilthagen, Nick van den Heuvel
Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets
Bestell-Nr.: FS I 02 - 204

Heidi Oschmiansky
Implementation von Jobrotation im Gesundheits- und Pflegebereich – ein dänisch-deutscher Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 02 - 205

Michael Neugart and Klaus Schömann
Employment Outlooks: Why forecast the labour market and for whom?
Bestell-Nr.: FS I 02-206

Markus Gangl
Welfare State Stabilization of Employment Careers: Unemployment Benefits and Job Histories in the United States and West Germany
Bestell-Nr.: FS I 02-207

Markus Gangl
Unemployment Benefits as a Search Subsidy: New Evidence on Duration and Wage Effects of Unemployment Insurance
Bestell-Nr.: FS I 02-208

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
Effizienzmobilisierung der Arbeitsverwaltung: Leistungsvergleich und Lernen von guten Praktiken (Benchmarking)
Bestell-Nr.: FS I 02-209

Ronald Schettkat
Institutions in the Economic Fitness Landscape
What Impact do Welfare State Institutions have on Economic Performance?
Bestell-Nr.: FS I 02-210

Christoph Hilbert und Ralf Mytzek
Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs
Bestell-Nr. FS I 02-211

Ronald Schettkat
Differences in US-German Time-Allocation Why do Americans work longer hours than Germans?
Bestell-Nr. FS I 02-212

Frank Oschmiansky und Bernd Reissert
Förderung von Übergangsarbeitsmärkten in Berlin und Brandenburg: eine quantitative Untersuchung
Bestell-Nr. FS I 02-213

Oliver Bruttel
Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung am Beispiel Australiens
Bestell-Nr. FS I 02-214

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten Aufkleber mit sowie je paper eine Briefmarke im Wert von 0,51 Euro oder einen "Coupon Réponse International " (für Besteller aus dem Ausland)

Please send a self addressed label and postage stamps in the amount of 0,51 Euro or one "Coupon-Réponse International" (if you are ordering from outside Germany) for each WZB-paper requested

Bestellschein *Order Form*

Absender / Return Address:

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Presse- und Informationsreferat
Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin-Tiergarten

Hiermit bestelle ich folgende(s) Discussion paper(s):

Please send me the following Discussion paper(s):

Bestell-Nr. / Order no.	Autor/in, Kurztitel / Author(s) / Title(s) in brief